

Учено мнение:
выборного органа
профсоюзной организации МОУ СШ № 95
(протокол от «20» января 2025 года № 5)

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

(подпись) (В. А. Медведева)
Ф.И.О.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СШ № 95

М.Ф.Шопина

Введено в действие приказом
директора
от 20 января 2025 года № 14-ОД



**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда»**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 года № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (в ред. постановлений администрации Волгограда от 08.02.2019 № 146, от 04.10.2019 № 1157, от 13.12.2019 № 1434, от 31.01.2020 № 101, от 27.04.2021 № 398, от 21.04.2022 № 445, от 07.06.2022 № 635, от 30.08.2022 № 1018, от 04.10.2022 № 1164, от 25.12.2023 № 1400, от 23.09.2024 № 1031), постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 года № 1291 «Об утверждении положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов», постановлением администрации Волгограда от 02.02.2024 № 68 «Об утверждении Положения о порядке выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Волгограда, реализующих образовательные программы начального общего, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»; приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы», приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 года № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 года № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгоград, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом изменений от 26.07.2019 года № 498), приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 года № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 30.01.2023 № 75), приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.08.2019 года № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаментам по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям», постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 № 448 «О внесении из-

менений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Администрации Волгоградской области от 30.10.2017г. № 574-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие образования в Волгоградской области», постановлением администрации Волгограда от 29.12.2021 № 1537 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда», постановлением администрации Волгограда от 23.05.2022 г. № 591 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», постановления администрации Волгограда от 27.01.2023 № 84 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда», постановлением администрации Волгограда от 20.12.2023 № 1388 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда», постановлением администрации Волгограда от 17.01.2025 № 36 «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Волгограда».

1.1. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 95 Краснооктябрьского района Волгограда», реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования (далее – МОУ СШ № 95), и устанавливает:

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

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;

особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников образовательного учреждения, порядок исчисления им заработной платы;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, его заместителей;

формы расчетного листка по заработной плате и расчета пособий по временной нетрудоспособности;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ СШ № 95 устанавливается в целях: реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда; повышения эффективности и качества педагогического труда; повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ СШ № 95; повышения мотивации педагогических и руководящих работников МОУ СШ № 95 к качественному результату труда; повышения кадровой обеспеченности МОУ СШ № 95, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований 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, 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 (совмещения), производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

1.8. Система оплаты труда в МОУ СШ № 95 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ СШ № 95, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам определяются МОУ СШ № 95 самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СШ № 95

2.1. Основные условия оплаты труда работников МОУ СШ № 95

2.1.1. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание МОУ СШ № 95 по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности должности, по исполнению которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям МОУ СШ № 95 и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) работникам устанавливаются директором образовательного учреждения 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 сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов по должностям не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.1.5. Размеры должностных окладов (ставок) определяются путем суммирования размера базового оклада (ставки заработной платы) по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими

изданиями педагогическим работникам.

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

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

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 учреждение является основным местом работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

2.1.7. Директор МОУ СШ № 95 обязан:

проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, педагогических и других работников;

ежегодно составлять и утверждать на работников МОУ СШ № 95, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников МОУ СШ № 95 в случаях, предусмотренных подпунктом 2.2.6 настоящего раздела, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников МОУ СШ № 95;

нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МОУ СШ № 95.

2.2. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СШ № 95 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.2.2. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом: показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания); продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарифи-

кации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам образования устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в классе.

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам образования 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 - 0,12 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 0,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Дополнительно, в соответствии с локальным нормативным актом МОУ СШ № 95 повышающий коэффициент за квалификационную категорию может быть увеличен в размере до 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников образования:

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 педагогических работников МОУ СШ № 95 - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе устанавливается следующим работникам образования:

в классе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам образования, отнесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" к ПКГ должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), - 0,20 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам - 0,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 0,15 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент за специфику работы в классе также устанавливается: работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,10 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

работникам образования за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,10 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент за специфику работы в классе, устанавливается лицам, занимающим должность «учитель», по согласованию с представительным органом работников МОУ СШ № 95, органом управления МОУ СШ № 95 в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

2.2.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.7. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

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

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

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

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана:

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

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

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

с дежурствами в МОУ СШ № 95 в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в МОУ СШ № 95 в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы МОУ СШ № 95, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим

планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по МОУ СШ № 95 привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МОУ СШ № 95 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СШ № 95.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОУ СШ № 95.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МОУ СШ № 95 с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников МОУ СШ № 95 в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников МОУ СШ № 95 о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МОУ СШ № 95 является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников МОУ СШ № 95.

Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении его директором, определяется руководителем органа, в чьем ведении находится МОУ СШ № 95, а других работников МОУ СШ № 95, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором образовательного учреждения при участии представительного органа работников МОУ СШ № 95. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95 и при условии, если педагогические работники, для которых МОУ СШ № 95 является местом основной работы, обеспечены преподавательской рабо-

той по своей специальности в объеме не менее, чем норма часов, определенная на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых МОУ СШ № 95 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

2.3.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.3.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых МОУ СШ № 95 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (5-го и 20-го числа каждого месяца).

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

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

2.3.9. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) 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 (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

2.3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

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

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

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

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

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

2.3.11. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, привлекаемых в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий) размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

2.3.12. В пределах, имеющих у МОУ СШ № 95 средств на оплату труда директор МОУ СШ № 95 может привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда - муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих 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), - не более 1 500 часов в год.

При преподавании в муниципальных общеобразовательных учреждениях устанавливаются следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,12 от ставки;

для доцента, кандидата наук - 0,10 от ставки.

При обучении слушателей учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов устанавливаются следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,15 от ставки;

для доцента, кандидата наук - 0,12 от ставки;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,07 от ставки.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются с учетом минимальных ставок заработной платы в соответствии с отнесением должности к соответствующей ПКГ. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия в муниципальных общеобразовательных учреждениях, применяются при оплате труда жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются МОУ СШ № 95 самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами МОУ СШ № 95.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ СШ № 95 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ СШ № 95 пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя: выплаты работникам МОУ СШ № 95, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными 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).

2.4.4. Выплаты работникам МОУ СШ № 95, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются: за работы с вредными и (или) опасными условиями труда – 8,4% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Указанная выплата устанавливается работникам МОУ СШ № 95 на основании результатов проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.4.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.4.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника МОУ СШ № 95 без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику МОУ СШ № 95 производится доплата.

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

2.4.5.3. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.5.4. При составлении расписаний учебных занятий директор МОУ СШ № 95 обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педаго-

гическую (преподавательскую) работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

2.4.6. 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 кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями и другие виды работ.

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

Размер выплат за дополнительный объем работ:

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат
1	Учителям за классное руководство в 1-11 классах	8 %
2	Учителям за проверку тетрадей и письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> • по русскому языку, математике • начальных классов • по иностранному языку, химии, физике, биологии, экологии, географии, истории, обществознанию 	5% 5% 2,5%
3	Учителям за заведование учебными специальными кабинетами	3%
4	Учителям за заведование мастерскими	10%
5	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	10%
6	Учителям и лаборантам химии за работу с вредными условиями труда	8,4%
7	Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих хроническое заболевание (при наличии соответствующего медицинского заключения)	
9	Рабочим, специалистам и служащим за: <ul style="list-style-type: none"> - работу в ночное время 	20
10	Доплаты за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> - ответственным за организацию питания обучающихся; - исполняющим обязанности общественного инспектора по охране прав детства; - председателю профсоюзного комитета; - ответственному за работу с фондом социального, медицинского и пенсионного страхования; - за обеспечение безопасности; - за работу с Интернет-ресурсами, электронной почтой; - за работу оператором ЕИС - за организацию мониторинговых работ; - ответственному за организацию работы по ГО; - секретарю руководителя за работу с кадрами; - за работу по постановке на воинский учет; - за организацию работы с «Электронным дневником»; - за работу по составлению и изменению расписания; - за работу с сайтом школы; - за работу с АКЦИОМОЙ – школьное питание 	40% 15% 15% 10% 20% 30% 10% 25% 10% 50% 10% 25% 25% 30% 10%
12	Педагогам за руководство:	

	школьным методическим объединением	3%
14	Педагогическим работникам за работу в психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях (если это не входит в их должностные обязанности)	0%
15	Педагогу библиотекарю, библиотекарю за работу с библиотечным фондом	20%

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ СШ № 95.

2.5.2. В МОУ СШ № 95 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.3. В целях стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда МОУ СШ № 95 за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере не более 30% фонда оплаты труда МОУ СШ № 95.

2.5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МОУ СШ № 95:

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

Выплаты устанавливаются приказом директора МОУ СШ № 95 на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться в абсолютной величине к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

2.5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику МОУ СШ № 95 в соответствии с локальным нормативным актом МОУ СШ № 95.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям их заместителям:

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

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

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику МОУ СШ № 95 приказом директора МОУ СШ № 95:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов в абсолютном значении

нии;

- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ в абсолютном значении;

нии;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения в процентном отношении.

Выплаты устанавливаются приказом директора МОУ СШ № 95 на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты устанавливается в абсолютной величине к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

2.5.6. К выплатам за стаж работы относятся:

надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам.

Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 3 лет до 20 лет - 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при стаже работы от 20 лет и более - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 3 к Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложению 4 к Положению.

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам МОУ СШ № 95:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 1 года до 3 лет - 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 3 лет до 10 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 20 лет и более - 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам МОУ СШ № 95, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

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

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде в абсолютном значении;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения в абсолютном значении;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в абсолютном значении;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения в абсолютном значении;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период в абсолютном значении;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения в процентном отношении;

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам МОУ СШ № 95 одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен. Премирование может производиться не всем работникам МОУ СШ № 95 (при отсутствии обязанности премирования в содержании трудового договора)

Премирование работников МОУ СШ № 95 осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ СШ № 95 на оплату труда работников МОУ СШ № 95.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ СШ № 95 с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95.

2.5.8. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников МОУ СШ № 95 производится на основе локального нормативного акта МОУ СШ № 95, согласованного с представительным органом работников МОУ СШ № 95.

Показатели эффективности труда для работников МОУ СШ № 95 определяются на календарный (учебный) год.

Показатель качества работы складывается из суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 16.07.2018 г. № 449 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

Баллы за критерии и показатели эффективности деятельности педагогического работника МОУ СШ № 95 (Приложение № 5) определяет комиссия по определению показателей компетентностей, эффективности деятельности, созданная из педагогов МОУ СШ № 95 по приказу директора.

В критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения входят результаты работы за учебный год. Для определения баллов на следующий учебный год педагогические работники сдают показатели не позднее 25 августа текущего учебного года. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения сдают по желанию. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения могут сдать и по основной деятельности, и по совмещению или совместительству.

3. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам МОУ СШ № 95, отнесенным к категории молодых специалистов.

3.1. Педагогическим работникам МОУ СШ № 95, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливаются надбавки.

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

Статус молодого специалиста сохраняется за работником образовательного учреждения в случае его перевода на другую педагогическую должность в этом же учреждении.

3.3. Статус молодого специалиста сохраняется за работником образовательного учреждения в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 2.6.2. настоящего раздела.

Статус молодого специалиста сохраняется за работником МОУ СШ № 95 в случае его перевода на другую педагогическую должность в этом же учреждении или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

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

3.4. Надбавка молодым специалистам образовательного учреждения устанавливается по основному месту работы сроком на три года в следующих размерах:

3.4.1. Имеющим диплом с отличием:

Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки, руб.		
	1 год	2 год	3 год
ПКГ должностей педагогических работников 2-4 квалификационных уровней	3471	2776	2082

3.4.2. Имеющим диплом:

Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки, руб.		
	1 год	2 год	3 год
ПКГ должностей педагогических работников 2-4 квалификационных уровней	2776	2082	1388

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

3.6. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Условия оплаты труда директора МОУ СШ № 95 и его заместителей

4.1. Заработная плата директора МОУ СШ № 95, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора МОУ СШ № 95 устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада директора МОУ СШ № 95 определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад директора МОУ СШ № 95 устанавливается Краснооктябрьским ТУ ДОАВ в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, утверждаемым главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится МОУ СШ № 95.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей директора МОУ СШ № 95 устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора МОУ СШ № 95 на основании критериев, устанавливаемых локальным нормативным актом МОУ СШ № 95 с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95.

Директору МОУ СШ № 95, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 Положения, с учетом пункта 4.4 настоящего раздела.

4.4. Размер премии директору МОУ СШ № 95 устанавливает Краснооктябрьское ТУ ДОАВ по результатам оценки деятельности образовательного учреждения и на основании положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование директора, его заместителей МОУ СШ № 95 осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом МОУ СШ № 95, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы МОУ СШ № 95 за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

4.5. Среднемесячная заработная плата директора МОУ СШ № 95, его заместителей,

формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МОУ СШ № 95, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОУ СШ № 95 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), установленный администрацией Волгограда.

4.6. Директору, его заместителям устанавливаются выплаты за стаж работы в соответствии с п.п. 2.8.6 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденного постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда».

Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемые руководителю, его заместителям: при трудовом стаже работы от 2 лет до 5 лет - 1% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы от 5 лет до 10 лет - 3% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы от 10 лет до 20 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже работы свыше 20 лет - 7% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая руководителю, его заместителям определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5. Другие вопросы оплаты труда

Работникам МОУ СШ № 95 может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника МОУ СШ № 95 в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом МОУ СШ № 95 с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 95 в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам из федерального бюджета

6.1. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации устанавливается и производится ежемесячно за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за полностью отработанное в календарном месяце время.

6.2. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника, с его письменного согласия, может быть возложено классное руководство в двух классах.

Выплаты денежного вознаграждения в таком случае осуществляется за два класса, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

6.3. Деятельность педагогического работника в одном и во втором классах осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5 000,00 рублей за каждый из двух классов.

6.4. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.5. Классное руководство может быть возложено на отдельного педагогического работника в двух классах временно (более двух недель) в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

6.6. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на первое сентября текущего года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

6.7. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогических работников, в связи с этим учитывается при:

- определении среднего заработка при начислении и оплате отпускных;
- определении налоговой базы;
- определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование;
- исчислении пособий при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а так же при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

6.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся МОУ СШ № 95, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительно оплачиваемыми отпусками педагогических работников, является для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплаты труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом вознаграждения за классное руководство в размере 5 000,00 рублей и других выплат за классное руководство».

6.9. Выплата вознаграждения за классное руководство производится ежемесячно в сроки, установленные коллективным договором для выплаты заработной платы.

7. Порядок индексации заработной платы

7.1. Индексация заработной платы работников МОУ СШ № 13 осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы работников МОУ СШ № 13 является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

7.3. Индексация заработной платы работников МОУ СШ № 13 производится путем индексации размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников МОУ СШ № 13 на коэффициент индексации.

7.4. Индексация размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников МОУ СШ № 13 на соответствующий год осуществляется при наличии оснований, определенных в пункте 7.2. настоящего раздела, до начала нового учебного года на основании постановления администрации Волгограда.

8. Формы расчетного листка по заработной плате и расчета пособий по временной нетрудоспособности

	1	2	3	4	5
Учреждение	201 Г.				
Расчетный листок ЗА					
ФИО сотрудника					
Вид расчета	МЦ	Дни/Часы	Сумма		
1. Долг на начало за учреждением					
2. Начислено					
Таб.№	Должность		Норма:		
Кол. ставок:	Оклад по часам:				
Основная статья финансирования					
211					
Оклад					
3. Удержано					
Основная статья финансирования					
211					
НДФЛ 13(30)%					
4. Выплачено					
Основная статья финансирования					
211					
Банк (аванс)					
Банк (расчет)					
3. Долг на окончание за учреждением					

Расчет пособия *

* Приложение к листку нетрудоспособности, утверждено Минздравсоцразвития России от 25.06.2011 г.

Приложение к листку нетрудоспособности № _____

Организация: _____

Работник: _____ СНИЛС _____ Должность: _____

ИПИН _____

Подразделение: Основное таб. №: Ш _____

Не работала с _____ по _____

Условия начисления: _____ в т.ч. нестраховые периоды: _____

Страховой стаж: _____

Назначение пособия

Назначено пособие по временной нетрудоспособности в размере % за календарных дней _____

Сведения о заработной плате

1. Заработок за расчетные годы

Год	Заработок	Пределная величина	Страхователи
Итого:			
Итого:			

Всего заработка с учетом предельной облагаемой вносимой величины: _____

МРОТ по состоянию на _____

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: _____

Причисляется пособие

Календарный период выплаты	Среднедневной заработок	Число календарных дней, подлежащих оплате	Среднедневной заработок	Минимальный среднедневной заработок, исчисленный по МРОТ	Размер пособия в % к заработной плате	Размер пособия в руб. и коп.	Максимальный размер пособия

За счет средств ФСС РФ _____

За счет средств работодателя _____

Итого начислено _____

Сумма пособия включена в платежную ведомость за _____

Подпись главного (старшего) бухгалтера _____

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МОУ СШ № 95**

Список изменяющих документов
(в ред. постановления администрации Волгограда от 17.01.2025 № 36)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в общеобразовательных учреждениях (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	12 1910,00
1.1	1-й квалификационный уровень: вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
2.	ПКГ должностей педагогических работников:	15 769,00
2.1	2-й квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог ; тренер-преподаватель	15 927,00
2.2	3-й квалификационный уровень: воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	16 086,00
2.3	4-й квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель ; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	12 940,00
3.1	2-й квалификационный уровень: Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом. Заведующий фотолaborаторией, заведующий хозяйством , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутрислужбная категория	
4.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	11 950,00
4.1	1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Список изменяющих документов
(в ред. постановления администрации Волгограда от 17.01.2025 № 36)

/п	Наименование должности	Размер минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы (руб.)
	2	3
1.	Специалист по закупкам	13 201,00
2.	Специалист по охране труда	13 201,00
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 927,00

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
2	3	
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-	Руководители, их заместители, заведующие

	методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР
И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(далее - Порядок)**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
педагогам-психологам;
методистам;
педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медицинской сестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется директору образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическими работниками МОУ СШ № 95

Инвариантная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического «Работника»		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления 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
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, общентеллектуальной, 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
Итого не более 50 баллов			

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»):

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, реали-	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 учи-	Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускае-	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителям классам. Для	

	зации образова- тельных программ	телем классам, или результаты иной внешней независи- мой экспертизы	мым учителем классам, или ре- зультаты иной внешней незави- симой экспертизы	учета результатов государственной итоговой аттеста- ции выпускников IX классов преду- сматривается пере- вод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оцен- ки качества обу- ченности детей невыпускных клас- сов определяется по результатам независимой экс- пертизы в виде срезов знаний по предмету либо принимается за 0 по предвари- тельному согласо- ванию с учителем. Дан- ные по обучаю- щимся действи- тельны в течение 1 года	
ИКТ- компетентность, эффективность деятельности	Способность ис- пользовать совре- менные информа- ционные и комму- никационные тех- нологии для реше- ния учебных, ис- следовательских, проектных задач профессиональной деятельности	Создание презента- ции по предмету. Применение в обра- зовательном про- цессе прикладных компьютерных про- грамм. Свободное владение компью- тером, интерактив- ной доской, Интер- нетом	Тестирование, выполнение прак- тических заданий	Сертификат (3- балльная шкала) Действителен в течение 1 года	до 3 баллов
Правовая компе- тентность, эффек- тивность деятель- ности	Знание законода- тельных и иных нормативных пра- вовых документов в сфере образова- ния для решения профессиональных задач	Знание норматив- ных правовых до- кументов в сфере образования	Тестирование	Сертификат (3- балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов
Социально- личностная компе- тентность, эффек- тивность деятель- ности	Способность ис- пользовать лич- ностный потенци- ал и коммуни- кативные и творче- ские способности при решении про- фессиональных задач и собствен- ного образования	Уровень сформиро- ванности коммуни- кативных и органи- зационных навыков. Умение планиро- вать и прогнози- ровать результаты педагогической деятельности. Уро- вень проявления творческого потен- циала в решении профессиональных задач	Тестирование, выполнение прак- тических заданий	Сертификат (3- балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

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
Итого:	15 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности МОУ СШ № 95

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности Учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического «Работника»		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Официально зафиксированные достижения детей в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.)	0	1	2
2. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
3. Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности образовательного учреждения для родителей (законных представителей) в электронной форме (ведение электронного дневника, информация на сайте.)	0	1	2
4. Организация деятельности обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	0	1	2
5. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2

6. 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
7. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
8. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	1	2
9. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
10. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных)	0	1	2
11. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи «молодым педагогам»	0	-	2
12. Активное участие в инновационной работе ОУ	0	1	2
13. Обеспечение дополнительного образования обучающихся (в том числе платные услуги)	0	1	2
14. Охват горячим питанием			
	От 1-50%	1	
	От 50-75%		2
	От 75-100%		5
15. Организация и проведение работы по кадетскому образованию и воспитанию	0	2	4
Итого не более 35 баллов			
Всего баллов			

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам МОУ СШ № 95

Инвариантная часть

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристики 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
1.	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
2.	Объектно ориентированная	Определение проблемных зон, связанных	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обу-	0	1	2

	компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	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 социально опасном положении)	чающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни			
			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
3.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и ответственностью	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
4.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной обра-	0	1	2

	сов, коррекционно-развивающих программ)	осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	звательной сети			
			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 решение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
5.	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
6.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			15. Участие в различных профессиональ-	0	1	2

		непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	ных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)			
			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
7.	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
8.	Компетентность	Позволяет осуществить	22. Проведение диагностики индивиду-	0	1	2

	в субъект-субъектных условиях деятельности	дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	альных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ			
			23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			25. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
9.	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - со-	27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2

	процесса	здание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	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
3. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
4. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
Итого	<u>Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности 13 баллов</u>

4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам МОУ СШ № 95

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 (детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (детей)
1.	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 (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
2.	Объектно ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды	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 социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2

3.	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
4.	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 неблагопо-	0	1	2

			лучных 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)			
5.	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
6.	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 ответственности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			17. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			18. Размещение	0	1	2

			авторских материалов в сети Интернет			
			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
7.	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
8.	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	0	1	2

			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.)			
			25. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			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, ро-	0	1	2

			дителей (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.)			
9.	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, социальных педагогов	4
Итого	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности 10 баллов

Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога, социального педагога, отражающие специфику деятельности образовательной организации

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	Оценка проявления компетентности эффективности деятельности педагогического работника		
	Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления 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
1. Организация профориентационного сопровождения учащихся	0	0,5	1
2. Официально зафиксированные достижения обучающийся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
3. Социально-психологическое сопровождение образовательного процесса	0	1	2
4. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2
5. Реализация равноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	0	0,5	1
6. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
7. Организация деятельности обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально значимых проектах (наличие проекта и инфор-	0	1	2

мация о ходе его реализации). Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)			
8. Организация работы с кадетским движением в МОУ СШ № 95	0	1	2
9. 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
10. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
11. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	0,5	1
12. Размещение авторских материалов в сети интернет и т. д. (за анализируемый период)	0	1	2
13. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов	0	1	2
14. Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности образовательного учреждения для родителей (законных представителей) в электронном форме (ведение электронного дневника, социального паспорта класса, паспорта образовательного учреждения, публичных доклад и др.)	0	1	2
15. Организация работы по адаптационному периоду в школе	0	1	2
16. Психолого-педагогическое сопровождение кадетских классов	0	1	3
Итого:			Итого не более 27 баллов для педагога-психолога, не более 30 баллов для социального педагога