

Государственное казенное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
населения города Волгограда  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
регистрационный номер Н4/8-2017-800  
26-08-2017 20 17 г.  
номер в журнале регистрации 327  
Ответственный за регистрацию  
Мазовичи Валентина  
Ивановская И.С.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 134 «Дарование»  
Красноармейского района Волгограда»

**УТВЕРЖДЕН**  
общим собранием работников  
«30» августа 2017 г.  
Протокол № 8

Приложение №5 – новая редакция «Положение об оплате труда работников  
МОУ СШ № 134 «Дарование».

от работодателя:

Директор  
МОУ СШ № 134 «Дарование»  
Шведова Елена Николаевна/



от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СШ № 134 «Дарование»  
Желткова Ирина Юрьевна/

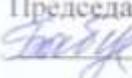


г. Волгоград

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 134 «Дарование»  
Красноармейского района Волгограда»

**ПРИНЯТО**

Советом школы  
Протокол от «30» августа 2017 г.  
№ 2

Председатель Совета школы  
 Е.А. Бабушкина

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ СШ № 134  
«Дарование»

 Е.Н. Шведова  
«30» августа 2017 г.



**СОГЛАСОВАНО**

с учетом мнения Профсоюзного комитета  
Протокол от «30» августа 2017 г.  
№ 8

Председатель Профсоюзного  
комитета  И.О. Арженкова



**ПОЛОЖЕНИЕ**

01.09.2017 №01-37-23/2017  
г. Волгоград

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МОУ СШ № 134 «ДАРОВАНИЕ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11; Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/731 «Об утверждении положения об оплате труда работникам образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в ред. Решения Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 №59/710), Постановлением от 29.06.2005 г. №20/366 Волгоградского городского совета народных депутатов «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в ред. Решений Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 №24/712), Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 503 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 12.07.2017 № 459 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных

общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 506 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2012 № 497 «О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 22.12.2016 № 954 «О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 19.08.2014 № 486 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы» (с учетом приказа от 14.08.2015 № 910, приказа от 30.08.2017 № 562).

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 134 «Дарование» Красноармейского района Волгограда» (далее – школа) и включает в себя:

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

размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

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

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя;

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

другие вопросы оплаты труда.

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

1.4. Месячная заработная плата работника школы, 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 школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника школы предельными размерами не ограничивается.

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников школы

2.1. Система оплаты труда работников школы включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников школы.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников школы определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и не включенным в ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

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

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

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников школы устанавливаются в следующих размерах:

№п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
<b>1.</b>	<b>ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня:</b>	
1.1.	1 квалификационный уровень (вожатый, секретарь учебной части)	6 030,00
<b>2.</b>	<b>ПКГ должностей педагогических работников:</b>	
2.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по физической культуре)	8 000,00
2.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор)	8 100,00
2.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог, методист)	8 200,00
2.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед)	9 200,00
<b>3.</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)	6 030,00
<b>4.</b>	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:</b>	
4.1.	1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист)	7 020,00
4.2.	2 квалификационный уровень (заведующий)	7 560,00

	хозяйством)	
<b>5.</b>	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:</b>	
5.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-энергетик, инженер-программист, специалист по кадрам)	8 010,00
5.2.	2 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория)	8 190,00
5.3.	3 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория)	8 460,00
5.4.	4 квалификационный уровень (должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	8 550,00
<b>6.</b>	<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, вахтёр, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания)	5 584,00
<b>7.</b>	<b>ПКГ должностей работников культуры ведущего звена:</b>	
7.1	библиотекарь	8 010,00

2.4.1. Размеры окладов, должностных окладов не включенных в ПКГ школы устанавливаются в следующих размерах:

	Наименование должности	Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.
1	2	3
1	Специалист в сфере закупок	8 010,00
2	Специалист в области охраны труда	8 010,00

2.5. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам школы устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

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

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

- высшая квалификационная категория - 0,10 от оклада, должностного оклада;
- первая квалификационная категория - 0,05 от оклада, должностного оклада.

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

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) может устанавливаться:

работникам образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - 0,10 от

оклада, должностного оклада;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 0,10 от оклада, должностного оклада.

2.8. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

2.9. 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. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.9.1. 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.

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

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

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

### **3. Условия оплаты труда директора школы**

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

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), директора определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и определяется в кратности, согласно объемных показателей, предоставляемых директором по состоянию на 01 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальных образовательных учреждений по оплате труда руководителя МОУ по сумме баллов

п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую высшую	0,5 1
5.	Группы продленного дня	Наличие групп продленного дня	20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		За наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
7.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и других структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) до 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
8.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
12.	Наличие на балансе образовательного учреждения: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20 всего
	Учебных кораблей, катеров, самолетов, и другой учебной техники	За каждую единицу	20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз	За каждый объект,	30

	отдыха, дач и других)	находящийся на балансе образовательных учреждений	
		В других случаях	15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га или при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
15.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
16.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованными этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в образовательном учрежденных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
19.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении групп компенсирующей или оздоровительной направленности.	за каждую группу	5

При этом коэффициент кратности оклада директора определяется по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей, в соответствии с приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда:

Группа по оплате труда	Общеобразовательные лицеи, гимназии, школы	
	Количество набранных баллов	Коэффициент кратности
I группа	свыше 1200	2,5
	от 1101 до 1200	2,4
	от 1001 до 1100	2,3
	от 901 до 1000	2,2
	от 801 до 900	2,1
	от 701 до 800	2
	от 501 до 700	1,9
II группа	от 451 до 500	1,9

	от 401 до 450	1,8
	от 351 до 400	1,5
III группа	от 301 до 350	1,5
	от 201 до 300	1,3
	от 101 до 200	1,2
	до 100	1
VI группа	-----	-----

К основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения: учитель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог.

При расчете средней заработной платы работников школы, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, за исключением выплат компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу школы, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников школы, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий календарный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на следующий календарный год.

Работник, работающий в школе на одной, более одной, ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

3.4. С учетом условий труда директору школы и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю школы относятся:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности руководителя (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 506 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», в соответствии с установленными критериями, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Расчет выплат стимулирующего характера директору школы производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности руководителя школы. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

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

организации труда,

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период,
- участие в инновационной деятельности.

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности

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

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

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

3.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;
- на региональном уровне – 75% от оклада, должностного оклада;
- на городском уровне – 50% от оклада, должностного оклада.

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

3.5. Премирование директора (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год) осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с директором, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов школы на эти цели.

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

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников школы.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

4.4. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере - 12% от оклада, должностного оклада.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам образовательного учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда

признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

4.5.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере - 20% от оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы.

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

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

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

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер, %
1.	за классное руководство (руководство группой) в 1-11-х классах	24%
2.	за проверку письменных работ: в 1-4-х классах в 5-11-х классах по: - русскому языку - математике во 2-11 классах по: - иностранному языку	8% от 1,0 ставки  13% 8%  4%
3.	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах от 10 до 19 классов от 20 до 29 классов от 30 и более классов	 30% 60% 100%
4.	за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	2%

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 505 «О стимулировании педагогических и руководящих работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» (с учетом приказа от 22.08.16 № 534).

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учителям школы в соответствии с критериями, перечисленными в приложении № 2 к настоящему Положению.

Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов портфолио учителя и цены одного балла.

Цена одного балла определяется исходя из доли стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, направляемой на выплаты стимулирующего характера учителям согласно показателям проявления компетентности, эффективности деятельности (портфолио), деленной на сумму показателей проявления компетентности, эффективности деятельности всех учителей школы. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

5.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогу-психологу,

социальному педагогу в соответствии с показателями проявления компетентности, эффективности деятельности (портфолио) и рассчитываются в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

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

5.2. В школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера для всех работников школы:

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

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

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

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат
1.	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	50%
2.	особый режим работы	25%
3.	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	25%
4.	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	35%
5.	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	50%
6.	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	30%
7.	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	30%

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

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

Суммарный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 200 % оклада, должностного оклада в месяц.

5.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

5.4.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам, имеющим ученую степень:

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

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

5.4.2. Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику приказом директора школы:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат
1.	своевременная сдача квартальной отчетности	25%
2.	качественное ведение документации	30%
3.	своевременное оформление результатов инвентаризации	25%
4.	профессионализм и оперативность в решении вопросов	20%
5.	отсутствие претензий к результатам выполнения работ	45%
6.	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	40%
7.	высокий уровень организации и проведения семинаров, мероприятий,	30%

	конкурсов, конференций	
8.	организация работы по связям с общественностью	25%
9.	проведение экспертной работы	20%
10.	создание и регистрация детского объединения, организации	20%
11.	развитие детского самоуправления в школе, руководство детским объединением	35%
12.	организация волонтерских движений (групп)	25%
13.	работа с детьми из социально-неблагополучных семей	20%
14.	качественное проведение и подготовку мероприятий	30%
15.	участие в конкурсах и проектах различного уровня	25%
16.	подготовка и участие учащихся в фестивалях, конкурсах различного уровня	25%
17.	высокая читательская активность учащихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга	25%
18.	внедрение в работу библиотеки информационно-коммуникационных технологий	25%
19.	личный вклад в развитие библиотечного фонда школы	25%
20.	сохранность библиотечного фонда	25%
21.	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	25%
22.	высокий уровень учета материальных ценностей и проведения инвентаризации	30%
23.	личный вклад в развитие и реализацию проекта укрепления материально-технической базы школы	20%
24.	оперативность в выполнении заявок работников, в сдаче отчетов	45%
25.	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении	30%
26.	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	30%
27.	качественное ведение отчетной документации	40%
28.	оперативность при регистрации договоров и публикации их на сайте	50%
29.	оформление банковских карточек	10%
30.	проведение генеральных уборок	25%
31.	содержание участка в соответствии с санитарными нормами, качественная уборка территории	45%
32.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30%
33.	проведение профилактических и ремонтных работ по благоустройству территории школы и прилегающих к ней участков	20%
34.	озеленение помещений школы и прилегающих к ней участков	25%
35.	ремонт и монтаж оборудования здания школы и коммунальных сетей	50%
36.	проведение штукатурно-малярных работ	40%
37.	строгое соблюдение должностных обязанностей, инструкций по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности	40%
38.	отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества	10%
39.	содержание закрепленных помещений и территории в соответствии с санитарными нормами	15%

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

Суммарный размер выплат за качество выполняемых работ не может превышать 200 % оклада, должностного оклада в месяц.

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

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	50
2	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	30
3	выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения	25
4	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	50
5	участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	50
6	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	75
7	сложность, интенсивность, напряженность, качество работы	200
8	обобщение и распространение инновационного опыта педагогических работников, организующих работу с детьми из социально-неблагополучных семей	50
9	сохранение контингента из социально-неблагополучных семей (по итогам учебного года)	25

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

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада, должностного оклада, премии за год - 300 процентов оклада, должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада, должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности.

5.6. Также в школе устанавливаются единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

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

5.7. В целях стимулирования работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда школы, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам согласно показателями эффективности деятельности (портфолио), определяется работодателем в размере от 75% до 90% в стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ.

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

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

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

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в школе или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

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

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

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

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

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе директору) образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом школы, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

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

## 8. Заключительное положение

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2017 г. и действует до отмены или замены его новым.

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителя  
МОУ СШ № 134 «Дарование»

п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
<b>I. Основная деятельность</b>				
1	Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ (за предшествующий год)	Выполнение	5	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		Невыполнение	-5	
2	Реализация мероприятия по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Уменьшение численности преступлений	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в КДН	2	
		Уменьшение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	2	
		Увеличение численности преступлений	-2	
		Увеличение численности лиц, состоящих на учете в КДН	-2	
		Увеличение численности лиц, состоящих на учете в органах здравоохранения за употребление наркотиков	-2	
3	Реализация социокультурных проектов (программ); доля учащихся задействованных в социокультурных проектах	реализация социокультурных проектов (программ); увеличение доли учащихся задействованных в социокультурных проектах (программах)	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (в рамках реализации дополнительных программ подготовки к олимпиадам всех уровней и развития	Наличие на уровне Волгограда	1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		Наличие на уровне Волгоградской области	2	
		Наличие на всероссийском или международном уровне	3	

	научно-исследовательской деятельности)			
5	Доля учащихся, обеспеченных горячим питанием	80-100% 50-79% менее 50%	3 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
6	Сохранность контингента учащихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	100% 10-99% менее 70%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
7	Доля учащихся, занимающихся в спортивных объединениях МОУ (в системе дополнительного образования, кружках-спутниках, секциях, арендуемых помещениях в МОУ)	70% и более менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
8	Доля учащихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам, по программам профильного, углубленного обучения	80-100% 50-80% менее 50%	3 2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
9	Количество мероприятий, проведенных с учащимися, направленных на профилактику наркотической зависимости, девиантного поведения	3 и более по каждому направлению за отчетный период менее 3	2  0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
10	Организация летнего отдыха учащихся (наличие пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей на базе МОУ)	наличие пришкольного лагеря в 2,3 смены наличие пришкольного лагеря в 1 смену отсутствие	2  1  -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
11	Отсутствие учащихся, не прошедших	отсутствие	4	справка МОУ, согласование

	государственную итоговую аттестацию выпускников 9, 11 (12) классов МОУ	наличие	-2 за одного учащегося	ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
12	Отсутствие учащихся, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		наличие	-2	
13	Отсутствие учащихся, не посещающих занятия по неуважительным причинам	отсутствие	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		наличие	-2	
14	Доля учащихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	1% и более от общего количества учащихся менее 1% от общего количества учащихся	3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
			1	
15	Доля учащихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов регионального, всероссийского, международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ	0,3% и более от общего количества учащихся менее 0,3% от общего количества учащихся	3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
			1	
16	Участие МОУ в международных, всероссийских, региональных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях	наличие	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
		отсутствие	0	
17	Организация на базе МОУ сетевого взаимодействия	в рамках работы ресурсного центра наличие отдельных сетевых групп	5	наличие договоров о сетевом взаимодействии МОУ, приказы о направлении учащихся на обучение в другое
			3	

				МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
18	Организация инновационной деятельности на базе МОУ	наличие федеральной, региональной экспериментальной пилотной, опорной, базовой площадки	3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
19	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса	отсутствие наличие	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
<b>II. Финансово-экономическая деятельность</b>				
20	Своевременное и качественное представление отчетности	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	3 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
21	Наличие платных образовательных услуг	более 10% от бюджетного финансирования менее 10% от бюджетного финансирования	7 3	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
<b>III. Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
22	Укомплектованность МОУ штатными педагогическими работниками	100% в соответствии со штатным расписанием не менее 90% в соответствии со штатным расписанием	2 1	справка МОУ
23	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
24	Наличие в МОУ представительного органа работников	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
25	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное	более 70% от 60 до 70%	3 2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста

	образование, в общей численности педагогических работников			Красноармейского ТУ ДОАВ
26	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	более 90% и от 50 до 90% менее 50%	2 1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
27	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	участие не принимали участие	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
28	Наличие достижений: награды (в том числе отраслевые), премии Президента РФ, Губернатора Волгоградской Области, администрации Волгограда, руководителей, педагогов МОУ	наличие наград наличие премий отсутствие	2 2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
29	Доля педагогических работников, использующих в образовательных целях возможности социальных сетей, собственные интернет-сайты, блоги	70% и более от общего количества педработников менее 70%	2 1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
30	Организация системы работы с молодыми педагогами (доля педагогов в возрасте до 30 лет)	более 10%	2	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
<b>IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МОУ, открытость образовательного процесса</b>				
31	Обеспеченность учебных аудиторий средствами, поддерживающими информационно-коммуникационные технологии обучения	60% и более менее 60%	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
32	Библиотечный фонд (учебники,	100%	2	справка МОУ, согласование

	методические пособия) в расчете на одного обучающегося приведенного контингента сроком издания не старше 5 лет	менее 100%	0	ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
33	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
34	Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, КМПО, bus.gov.ru	своевременно несвоевременно	3 -1	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
35	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и /или нейтральной оценкой деятельности МОУ в СМИ (3 за отчетный период)	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
36	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	отсутствие предписаний/жалоб наличие предписаний/жалоб	2 0	справка МОУ, согласование ведущего специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ
<b>Суммарный объем баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>	

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

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

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

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

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

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

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

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ)

$$ТБ = К \times (ПБ_c \times СБ_{гпа}) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ, \text{ где:}$$

ТБ - тестовый балл;

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

ПБ<sub>c</sub> - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБ<sub>гпа</sub> - средний результат государственной итоговой аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате; 9 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей равна 20 баллам.

1.2. Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника формируется школой самостоятельно.

В вариативную часть включены 9 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в образовательной деятельности.

Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части равна 30 баллам.

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога МОУ объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

3. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога МОУ объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

4. Порядок и форма представления материалов по самоанализу деятельности учителей школы разрабатываются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения состоит: директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, руководители предметных методических объединений.

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

Сроки представления учителем материалов, характеризующих его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности - до 1 сентября текущего года по состоянию на 31 августа текущего года соответственно.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам

1. Инвариантная часть

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

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	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	0	2	4

работника) (за анализируемый период)			
4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	3
5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	1	3
9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	0	2	4
10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	2	4
11. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2

12. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
13. Результаты личного (очного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	3	6
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе и инновационной (за анализируемый период)	0	2	4
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)	0	-	2
	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	Характеристик а 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	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	Среднее арифметическое

	<p>применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ</p>	<p>Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы</p>	<p>Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы</p>	<p>в течение 3 лет</p> <p>Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100- балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам. Для учета результатов государственной итоговой аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по</p>	
--	--	--	--	--	--

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

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

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

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника
1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ	2 3 4
2. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
4. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА- 9)	3
5. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА- 9)	3
6. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
8. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3

9. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 20 баллов

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника

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. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения	0	1	2

журналов (в том числе электронных)			
2. Результативность участия обучающихся в заочных конкурсах, олимпиадах, фестивалях различного уровня	0	1	2
3. Результаты личного (заочного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
4. Активное участие в работе школьного методического объединения	0	1	2
5. Результаты самообразования (участие в вебинарах, семинарах, конференциях, курсовая подготовка)	0	1	2
6. Проведение внеурочной деятельности	0	3	5
7. Руководство деятельностью школьного методического объединения	0	4	6
8. Заведование специализированным кабинетом	0	1	3
9. Дополнительные направления деятельности: - ведение школьного сайта; - составление расписания ЕИС; - обеспечение работы точки доступа Интернет; - обеспечение контентной фильтрации; - организация работы по инклюзивному образованию; - информационное обеспечение всероссийской олимпиады школьников; - выполнение обязанностей секретаря педагогического совета; - выполнение обязанностей секретаря Совета школы, производственных совещаний, совещаний при директоре; - ведение курса «Финансовая грамотность»	0	4	6
Итого не боле 30 баллов			

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

32

листов

Директор МОУ СШ № 134 «Дарование»

Е.Н. Шведова

