

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 23/2014/2-2015 В/2
от 21 января 20 15 г.
номер в журнале регистрации 396
Ответственный за регистрацию
Гаврилов И.И.
Гурьевская И.С.

Изменения и дополнения
к Коллективному договору
муниципального общеобразовательного учреждения
гимназия №10 Кировского района г. Волгограда

Утверждены общим
собранием работников
МОУ гимназии №10
«19» августа 20 14 г.

От Работодателя:
Директор
МОУ гимназии №10
И.В. Полусмакова
«19» августа 20 14 г.

от Работников:
Председатель профкома
МОУ гимназии №10
Е.А. Баканова
«19» августа 20 14 г.

Содержание

1. Раздел № 6 Коллективного договора в новой редакции.
2. Положение о распределении фонда оплаты труда работников МОУ гимназии №10 на 2013-2014 учебный год (Приложение №2) – исключить
3. Положение об оплате труда педагогических работников МОУ гимназии №10 на 2014 – 2015 учебный год (Приложение №2) ввести с 01.09.2014(приложение прилагается).
4. Положение об установлении размеров должностных окладов педагогических и руководящих работников МОУ гимназии №10 на 2013-2014учебный год (Приложение №3) - исключить.
4. Положение об оплате труда руководящих работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ гимназии №10 на 2014 – 2015 учебный год (приложение №3) ввести с 01.09.2014 (приложение прилагается).
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение №4), читать в новой редакции (приложение прилагается).
6. Положение о доплатах, надбавках из фонда оплаты труда МОУ гимназии №10 на 2013-2014 учебный год (Приложение 5) – исключить
7. Положение об оплате труда работников МОУ гимназии №10, за исключением работников, участвующих в апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования (Приложение№6) – исключить.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата педагогических работников осуществляется в соответствии «Положением об оплате труда педагогических работников МОУ гимназии №10 на 2014-2015 год». (Приложение №2)

Положение разработано в соответствии с Решением Волгоградской городской Думы от 27 октября 2009 г. №25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства (в изменение от 16.05.2012, 21.11.2012, 19.06.2013, 27.11.2013, 06.12.2013, 14.07.2014)

Положение устанавливает:

- 1) Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников минимальных окладов, должностных окладов ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам.
Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяется путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.
- 2) размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ гимназии №10 устанавливаются повышающие коэффициенты:
 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
 - повышающий коэффициент за специфику учреждения.
- 3) Выплаты компенсационного характера.
- 4) Выплаты стимулирующего характера, критерии их установления.
- 5) Другие вопросы оплаты труда.

6.2. Оплата прочего персонала устанавливается в соответствии «Положением об оплате труда руководящих работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ гимназии №10 на 2014-2015 год». (Приложение № 3)

Положение устанавливает размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Премирование работников МОУ гимназии №10 осуществляется в соответствии с «Положением о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназии №10 Кировского района г. Волгограда». (Приложение № 7)

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования.

6.5. Формировать и утверждать штатное расписание МОУ гимназии №10 в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.6. Выплата заработной платы производится согласно ст.136 ТК РФ. Аванс – 20 числа, окончательный расчет -05 числа каждого месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.7. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст.136 ТК РФ.)

муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №10
Кировского района г. Волгограда

400059, г. Волгоград,
ул. 64-й Армии, 63

Тел (факс) 44-29-13

e-mail: gimn-10@list.ru

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюз МОУ гимназия №10

Председатель Е.А. Баканова

«18» августа 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ гимназия №10

И.В. Полусмакова

«19» августа 2014 г.

**Положение об оплате труда педагогических работников
МОУ гимназия №10 на 2014-2015 учебный год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- ст. 32, 54 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- Решение Волгоградской городской Думы от 27 октября 2009 г. N 25/731 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства" (в изменение от 16.05.2012, 21.11.2012, 19.06.2013, 27.11.2013, 06.12.2013, 14.07.2014)
- Решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. №25/733 «Об утверждении Системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, участвующих в апробации новых систем оплаты в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ гимназия №10 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ гимназии №10 устанавливаются с учетом:

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

- мнения представительного органа работников МОУ гимназии №10.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

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

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

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

3. Повышающие коэффициенты к окладам педагогических работников МОУ гимназия №10.

3.1. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ гимназии №10 устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

3.2. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются директором МОУ гимназия №10 в соответствии с настоящим Положением.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ гимназии №10 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 – 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 15% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория – 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

3.3. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается работникам МОУ гимназия №10:

- педагогическим работникам гимназии - 0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- учителю – логопеду - 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья- 0,20

от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для – 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

3.4. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствию ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

3.5. Высококвалифицированным специалистам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, привлекаемым для проведения лекций, консультаций, других учебных занятий размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ с применением следующих размеров коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук – до 0,12 от ставки;
- для доцента, кандидата наук – до 0,10 от ставки;
- для преподавателей, не имеющих учетную степень – до 0,05 от ставки.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

Все доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Доплаты и надбавки работникам устанавливаются приказом директора школы и начисляются за фактически отработанное время.

№	Перечень доплат и надбавок	Размер доплат или надбавок	Фонд оплаты
4.1. Педагогическим работникам гимназии			
4.1.1.	Заведование учебным кабинетом и спортивным залом: <i>Показатели для определения размеров доплат:</i> – наличие дидактического и наглядного материала; – соблюдение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности и пожарной безопасности; – проведение внеклассной работы по предмету.	0,1 (10%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.2.	За работу с химическими веществами - учителям химии	0,12 (12%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.3.	За работу с вычислительной и копировальной техникой – учителям информатики	0,12 (12%) от минимального оклада	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации

		(должностного оклада), ставки заработной платы	
4.1.4.	Надбавка за выполнение обязанностей, не входящих в должностные: – исполнение функций председателя профсоюзного комитета, – внештатного инспектора по охране прав детства, – уполномоченного по защите прав детей.	0,2 (20%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 0,05 (5%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 0,05 (5%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.5.	Доплата за дополнительный объем работы возложенных на педагогических работников	0,20 (20%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.6.	Доплаты молодым специалистам : – 1 год – 2 год – 3 год	от минимального должностного оклада по ПКГ работников образовательных учреждений с повышением на 0,15% (за работу в гимназии) 40% 30% 20%	Фонд оплаты труда (местный бюджет)
4.1.7	Доплаты молодым специалистам (диплом с отличием) – 1 год – 2 год – 3 год	от минимального должностного оклада по ПКГ работников образовательных учреждений с повышением на 0,15% (за работу в гимназии) 40% 30% 20%	Фонд оплаты труда (местный бюджет)

4.1.8	Выполнение обязанностей классного руководителя	0,30 (30%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.9	За внеклассную работу по физической культуре и спорту:	0,25 (25%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.10	За организацию внеурочной деятельности детей: – 2 часа – 4 часа – 6 часов	0.15 (15%) 0.30 (30%) 0.45 (45%) от минимального оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.11	Проверка тетрадей и письменных работ учителями: – русского языка и литературы; – иностранного языка, химии, физики, математики; – биологии, географии, МХК, истории, обществознания.	От суммы оклада с учетом категории по каждому классу: 0.15 (15%) 0.10 (10%) 0.05 (5%)	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.12	Доплата за введение документации по питанию учащихся	75% от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.13	Доплата за организацию горячего питания обучающихся	5% от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.14	Руководство МО в районе	20 % от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.15	Доплата за руководство кафедрой	15 % от оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации

4.1.16	Доплата за организацию работы по аттестации педагогических работников.	75 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.17	Доплата за кураторство по параллелям	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.18	Доплата за площадку Центра системной деятельности педагогики «Школа 2000»	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.19	Доплата за организацию работы специальных медицинских групп физической культуры	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.20	Доплата за информационную базу о детях в возрасте 6-18 лет проживающих на территории закрепленной за МОУ гимназии 10	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.21	Доплата за кураторство Групп продленного дня.	60 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.22	Доплата за экспериментальную площадку по теме «Создание педагогических условий для успешного формирования иноязычных коммуникативных компетенций и универсальных учебных действий младших школьников через образовательный компонент «Иностранный язык».	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.23	Доплата за внедрение ФГОС II поколения	100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.24	Доплата за реализацию подпрограммы формирования ИКТ компетентностей учащихся на уроках иностранного языка.	75 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации
4.1.25	Доплата за работу уполномоченного на решение вопросов в области ГО и ЧС.	70 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.	ФОТ ПП Спец.часть Компенсации

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. В МОУ гимназии №10 педагогическим работникам (в том числе заместителям руководителя принятых по внутреннему совместительству) устанавливаются выплаты стимулирующего характера за стаж.

5.2. Надбавки за педагогический стаж устанавливаются в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет -5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет -10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Премирование педагогических работников МОУ гимназии №10 осуществляется в соответствии с п.3.1.2 Положения о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназии №10 Кировского района г. Волгограда

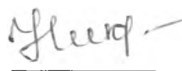
6. Условия осуществления выплат.

6.1 Общий размер доплат работникам за дополнительную работу, не входящую в основные должностные обязанности, и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда максимальными размерами не ограничиваются. Доплаты устанавливаются приказом директора гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах выделенных средств на оплату труда.

6.2 Размеры доплат и надбавок могут быть изменены при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом с учетом мнения коллектива.

6.3 Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2014 г.

Положение подготовлено: бухгалтер



Никитина А.Б..

**Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №10
Кировского района г. Волгограда**

400059, г. Волгоград,
ул. 64-й Армии, 63

Тел (факс) 44-29-13

e-mail: gimn-10@list.ru

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюз МОУ гимназия №10
Председатель Е.А. Баканова
«19» августа 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ гимназия №10
И.В. Полусмакова
«19» августа 2014 г.

Положение об оплате труда руководящих работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ гимназия №10 на 2014-2015 учебный год

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ст. 32, 54 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- Решение Волгоградской городской Думы от 27 октября 2009 г. N 25/731 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства" (в изменение от 16.05.2012, 21.11.2012, 19.06.2013, 27.11.2013, 06.12.2013, 14.07.2014)
- Решение Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. №25/733 «Об утверждении Системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, участвующих в апробации новых систем оплаты в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназия №10 Кировского района г.Волгограда (далее – МОУ гимназия №10), 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;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Положения раздела не применяются в отношении следующих категорий педагогических работников школы: учителей-логопедов, социальных педагогов, педагогов-психологов, преподавателей- организаторов основ безопасности жизнедеятельности. Стимулирующие выплаты данной категории педагогических

работников устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества их труда, выражающихся в показателях проявления компетентности педагогического работника.

1.5. Фонд оплаты труда работников МОУ гимназия №10 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. 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.

1.7. Оплата труда работников МОУ гимназия №10 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.

1.8. Заработная плата работника МОУ гимназия № 10 предельными размерами не ограничивается.

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

1.10 Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2014г.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ гимназия №10 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ гимназии №10 устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников МОУ гимназии №10.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера

минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

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

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

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ гимназия №10.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ гимназии №10 устанавливаются в следующих размерах:

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки зарплаты, руб.
1	2	3
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3680
2	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
2.1.	1 квалификационный уровень	3935
2.2.	2 квалификационный уровень	4060
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень	6400
3.2.	2 квалификационный уровень	6474
3.3.	3 квалификационный уровень	6622
3.4.	4 квалификационный уровень	6841
4	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
4.1.	1 квалификационный уровень	5456
4.2.	2 квалификационный уровень	5710
4.3.	3 квалификационный уровень	6001
5	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень	3553
5.2.	2 квалификационный уровень	3935
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень	3935
6.2.	2 квалификационный уровень	4442
6.3.	3 квалификационный уровень	5203
6.4.	4 квалификационный уровень	5710
6.5.	5 квалификационный уровень	6090
7	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень	5203

7.2.	2 квалификационный уровень	5482
7.3.	3 квалификационный уровень	5837
7.4.	4 квалификационный уровень	6027
7.5.	5 квалификационный уровень	6344
8	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
8.1.	1 квалификационный уровень	6596
8.2.	2 квалификационный уровень	6978
8.3.	3 квалификационный уровень	7612
9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
9.1.	1 квалификационный уровень	3553
9.2.	2 квалификационный уровень	3680
10	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
10.1.	1 квалификационный уровень	3935
10.2.	2 квалификационный уровень	4126
10.3.	3 квалификационный уровень	4314
10.4.	4 квалификационный уровень	4518

3. Определение размеров должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

3.1.Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МОУ гимназии №10 определяются в трудовом договоре (соглашении), заключенном между Кировским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ гимназии №10 и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

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

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ гимназии №10, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2 Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу МОУ гимназии №10, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу гимназии, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий учебный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на следующий учебный год.

Работник, работающий в МОУ гимназии №10 на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу МОУ гимназии №10, как один человек (целая единица).

При определении списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, следует учитывать:

- основных работников;
- работников, являющихся внешним совместителями;
- работников, работающих на условии неполного рабочего времени, выполняющих работу на должности, относимой к основному персоналу, помимо основных работ в том же образовательном учреждении;
- работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком и длительных отпусках сроком до одного года.

3.3 Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя МОУ гимназии №10.

3.4. Премирование заместителей руководителя МОУ гимназии №10 осуществляется в соответствии с п.3.1. положения о премировании работников муниципального образовательного учреждения гимназии №10 Кировского района г. Волгограда.

4. Условия оплаты труда главного бухгалтера

4.1. Система оплаты труда главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад главного бухгалтера МОУ гимназия №10 устанавливается на 20 % ниже должностного оклада руководителя МОУ гимназия №10.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере 40% от должностного оклада за введение и размещение информации на сайте в сети интернета bus.gov.ru.

4.4. Премирование главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с п.3.1.3 Положения о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназия №10 Кировского района г. Волгограда.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала 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);

5.1.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) за работу с химическими веществами, работу с вычислительной и копировальной техникой - 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) за уборку с использованием дезинфицирующих средств - 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

До проведения аттестации рабочих мест данная выплата выплачивается работникам, получавшим ее до момента введения новой системы оплаты труда.

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

5.1.3. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере не ниже – 35 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.1.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 трудового кодекса российской Федерации;

5.1.5 .Доплата за организацию, ведение документации по работе с кадрами – 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.1.6.Выполнение обязанности инспектора по охране труда – 70% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.1.7. Доплата за введение банковских карт - 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.1.8. Доплата за введение документации по автотранспортному средству - 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.1.9 Доплата за своевременную подготовку документации в Пенсионный Фонд Российской Федерации по педагогическим работникам - 60% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

5.1.11. Доплата за увеличение работ (оформление, согласование, регистрация договоров) – 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.2. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя устанавливаются в размере 40% от должностного оклада производятся за:

- взаимодействие с общественными организациями и руководством добровольческим центром..
- реализацию государственной программы РФ «Доступная среда».
- введение и размещение данных на федеральный сайт zakupki.gov.ru
- организацию работы по взаимодействию с высшими учебными заведениями в рамках реализации ФГОС II поколения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам приказом директора гимназии и начисляются за фактически отработанное время.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. В МОУ гимназия №10 для главного бухгалтера, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя МОУ гимназия №10 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников гимназии.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МОУ гимназия №10 за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ – до 30%;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач – до 100 %;
- особый режим работы – до 50%;
- интенсивность и специфику работы педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей – до 30%;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) – до 50%.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя МОУ гимназия №10 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

6.3. Выплаты за качество работы производятся работникам МОУ гимназия №10 с учетом:

- профессионализма и оперативности в решении вопросов – до 150 %;
- отсутствия претензий к результатам выполнения работ – до 120 %;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения – до 50%.

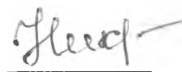
Выплаты устанавливаются приказом руководителя МОУ гимназия №10 на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

6.4. Работникам МОУ гимназии №10, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются по основной должности выплаты за стаж в размере:

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

6.5. Премирование работников МОУ гимназии №10 осуществляется в соответствии с п.3.1.3, 3.1.4., 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.2. положения о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения гимназии №10 Кировского района г. Волгограда.

Положение подготовлено: бухгалтер



Никитина А.Б..

**Муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №10
Кировского района г. Волгограда**

**400059, г. Волгоград,
ул. 64-й Армии, 63**

Тел (факс) 44-29-13

e-mail: gimn-10@list.ru

С учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ гимназии №10
Протокол от «19» 08 2014г. № 1
Председатель профкома
Е.А.Баканова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ гимназия №10
И.В.Полусмакова
«19» 08 2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа», утвержденной Президентом Российской Федерации Д.А.Медведевым от 04 февраля 2010 г. Пр-271, решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике от 26 февраля 2010 г. №31 «Об использовании результатов комплексных проектов модернизации образования при реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и обеспечении права граждан на выбор образовательного учреждения», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 января 2010 г. № АФ-3/03 ПР «Об итогах реализации комплексных проектов модернизации образования в субъектах Российской Федерации, получивших государственную поддержку», на основании опыта апробации в рамках комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области и в целях дальнейшего стимулирования повышения качества образования в образовательных учреждениях муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования, приказом комитета по образованию и молодежной политике Волгоградской области от 13 января 2014 г. N 3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

1.2. Выплаты стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников гимназии, устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.3. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам гимназии производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.4. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам гимназии в течение года производится исключительно в следующих случаях: при изменении штатной численности педагогических работников гимназии; при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда гимназии.

1.5. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с Советом гимназии в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера, за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим и руководящим работникам гимназии

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются: руководителю, заместителям руководителя, учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности и другим категориям педагогических работников гимназии согласно штатному расписанию.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество

выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

2.2.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы <1>, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по гимназии <2>.

<1> Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности обучающихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников, и показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих специфику деятельности гимназии. Перечисленные показатели проявления компетентности и альтернативные (сертифицируемые) показатели приведены в пункте 3.

$$<2> \text{ОН}_{\text{пр}} = K_{\text{пр}} \times T_{\text{ун}} \times O_{\text{пр}} \times C_{\text{нш}}, \text{ где:}$$

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

$K_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

$T_{\text{ун}}$ - доля тарифицированной учебной нагрузки ($T_{\text{ун}} \leq 1$);

$O_{\text{пр}}$ - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов);

$C_{\text{нш}}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов-комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса) ($C_{\text{нш}} \leq 1$).

2.2.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам гимназии, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности работников по гимназии <3>.

$$<3> \text{ПН}_{\text{пр}} = (K_{\text{пр}} - 1,03 \times P) \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{ст}(n)} - \sum \text{ОН}_{\text{пр}}}{100 \times \sum (K_{\text{пр}} - P)}, \text{ где:}$$

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

$K_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по Организации;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}(n)}$ - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Организации;

$\text{ОН}_{\text{пр}}$ - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Организации.

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки <4>.

$$<4> \text{СВ}_{\text{пр}} = \text{ОН}_{\text{пр}} + \text{ПН}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$\text{СВ}_{\text{пр}}$ - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

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

$\text{ПН}_{\text{пр}}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при $\text{ПН}_{\text{пр}} < 0$

принимается $ПН_{пр} = 0$).

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя гимназии состоят из основной стимулирующей надбавки <5>.

$$<5> ОН_{зр} = \frac{k \times (P \times C_{нш} \times Y_p \times Y_{пр})}{Z_p} \times O_{зр}, \text{ где:}$$

$ОН_{зр}$ - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя гимназии;

k - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем гимназии самостоятельно;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по гимназии

$C_{нш}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по гимназии ($C_{нш} \leq 1$);

Y_p - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого организацией образования (в процентах);

$Y_{пр}$ - степень удовлетворенности педагогических работников гимназии организацией образовательного процесса (в процентах);

Z_p - количество заместителей руководителя гимназии;

$O_{зр}$ - оклад заместителя руководителя гимназии.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю гимназии зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по гимназии, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса и т.д. Решение о размере стимулирующей надбавки руководителю принимается учредителем по согласованию с территориальным органом государственного управления образованием по состоянию на 1 сентября на основании публичного отчета.

3. Условия стимулирования

3.1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы (далее - Организация), состоят из инвариантной и вариативной части.

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

3.1.2. 25 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);

3.1.3. В вариативную часть включен 31 показатель проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, из которых педагогическим советом по согласованию с Советом гимназии выбирается 12 показателей и формулируется самостоятельно 3 показателя, отражающих специфику деятельности гимназии, и утверждается локальным правовым актом. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части равна 30 баллам.

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

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

3.4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

3.5. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного заявления представляет их администрации гимназии.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией гимназии один раз в год по состоянию

на 1 сентября и согласуются с Советом гимназии.

3.6. Порядок рассмотрения Советом гимназии показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается локальным правовым актом.

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

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Организацией образования:

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

Дата _____ подпись _____

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

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

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен организацией образовательного процесса	Частично удовлетворен организацией образовательного процесса	Полностью удовлетворен организацией образовательного процесса
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата _____ подпись _____

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. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся (за анализируемый период)	0	1	2

2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	1	2
4. Признание обучающимися и их родителями (законными представителями) профессионализма учителя. Высокий рейтинг педагогического работника по результатам опросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений	0	-	2
6. Организация просветительно-воспитательной работы с обучающимися, направленной на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
10. Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся	0	1	2
11. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	-	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, вебинарах, онлайн-конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из	0	1	2

социально неблагополучных семей; с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.			
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящиеся в социально опасном положении	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения обучающегося к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к занятиям в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
19. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	0	-	2
22. Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	-	2
23. Выступления педагогического работника на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	-	2
24. Демонстрация педагогическим работником своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	-	2
Итого не более 50 баллов			

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

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

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется данная	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
Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
Использование здоровьесберегающих технологий,	0	1	2

3. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	0	1	2
4. Повышение квалификации педагогического работника по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Результативное использование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий	0	-	2
5. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно профессионально контекстных задач	0	1	2
6. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья)	0	1	2
7. Способность педагогического работника к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагогического работника	0	1	2
8. 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
9. 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
10. Степень участия родителей (законных представителей) и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей (законных представителей) в учебно-воспитательную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
11. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
12. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и профессионального образования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
13. Участие в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества образования	0	1	2
14. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных)	0	0	2
15. Наличие системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	0	2
Итого не более 30 баллов			

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога:

N	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей))	0	1	2

		4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе. Оценка взаимодействия педагога-психолога с обучающимся (анкетирование)	0	1	2
		5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)	0	1	2
		6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психологической работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)	0	1	2
		7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
2	Организация информационной основы деятельности	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
		9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе	0	1	2

		аспектного анализа проводимой работы)			
		10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
		12. 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
		13. Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации; б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
		14. Организация кружков социально-психологической направленности	0	1	2
		15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты	0	1	2

	представителями) и общественностью	совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной организации; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	консультативного приема, методические материалы)			
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционных - развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной организации, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2

6.	Владение современным и технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществлять компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России,	0	1	2

			зарубежья			
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8.	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательной организации	0	1	2
	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
			42. 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

10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. 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
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
			46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты	0	1	2

		психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)			
		50. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2

• **Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда:**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				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 данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность, эффективность деятельности в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам	0	1	2
			4. Уровень	0	1	2

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

	ориентированная компетентность, эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося			
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.)	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности в установлении и контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	14. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной	0	1	2

			деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации			
5.	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	18. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
			19. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в специальных коррекционных классах VII вида	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2
			24. Презентация образовательных программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-	0	1	2

		дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети			
Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
		27. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий	0	1	2
Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
		29. Руководство методическими объединениями разного уровня	0	1	2
		30. Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня	0	1	2
		31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2
		32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
		33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий	0	1	2
		34. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.п.	0	1	2
		35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемых образовательной	0	1	2

			организацией			
			36. Система самообразования	0	1	2
			37. Публикации в региональных специализированных изданиях	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях	0	1	2
			39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			40. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативност ь деятельности учителя- логопеда, педагога- дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	41. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			42. Активное участие в опытно- экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			43. Авторские методические разработки	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно- развивающего процесса	0	1	2
10	Проектирова ние субъект- субъектных отношений в коррекционн о- развивающе м процессе	Гуманизация коррекционно- развивающего процесса	45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников	0	1	2
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			47. Гармонизация детско- родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных	0	1	2

			представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями			
11	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционного-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными и потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

4. Методика определения баллов

4.1. Количество баллов по каждому показателю определяется по следующей методике:

2 балла – данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

1 балл – данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (ИДО);

0 баллов – данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована.

4.2. Для обеспечения полноты оценки результативности работы педагога (РРП) могут быть использованы результаты анкетирования (анонимного) основных потребителей образовательных услуг учителя (обучающихся и их родителей); метод экспертных оценок, результаты социометрических исследований, метод наблюдения (посещение уроков и внеклассных мероприятий), тестирование и др.

5. Порядок стимулирования

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда педагогическим работникам распределяются органом самоуправления гимназии (Советом Гимназии), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя гимназии.

5.2. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам гимназии (как работающим на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 01 сентября по сумме показателей результативности работы за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

5.3. Распределение стимулирующих выплат административно-управленческого персонала гимназии производится руководителем гимназии по согласованию с Советом Гимназии. Повышающий коэффициент заместителям от 0 до 6 устанавливается руководителем самостоятельно.

5.4. Распределение стимулирующих выплат директору гимназии производится руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района, по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления при соответствующем органе управления образованием.

5.5. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя гимназии (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части), работающим на ставку, производится один раз в год по состоянию на 01 сентября в зависимости от результативности и качества труда, проявленных за предыдущий учебный год.

Положение подготовлено зам. директора по УВР



Е.Б.Ярославцева

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью *сорок две* лист *2*

Директор муниципального
образовательного учреждения
гимназии №10 Кировского района
г. Волгограда



[Signature]
И.В. Полусмакова