

Приложение № 2
к коллективному договору МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района Волгограда»
от 30 августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

_____ А.Ю.Пашигорова
« 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

_____ Л.А.Тропкина
« 30 » августа 2022 г.
МП

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г, протокол № 12, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»; приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 26.07.2019 № 498 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 г. № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» от 26.07.2019 № 499 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 г. «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда», от 28.08.2019 г. № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда» и его территориальным управлениям», от 20.06.2019 г. № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области»

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ Лицея и включает в себя:

- минимальные оклады, минимальные должностные оклады, минимальные ставки заработной платы работников лицея по профессионально - квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры минимальных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

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

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

– порядок и условия почасовой оплаты труда;

- выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителя лицея, его заместителей и главного бухгалтера;

– иные вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников лицея устанавливается в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;

- повышения эффективности и качества педагогического труда;

- повышения уровня реального содержания заработной платы работников лицея;

- повышения мотивации педагогических и руководящих работников лицея к качественному результату труда;

- повышения кадровой обеспеченности лицея, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, а также средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг. Фонд оплаты труда отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности лицея.

1.5. 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 действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.7. Заработная плата работника лицея предельными размерами не ограничивается.

заработной платы в определенных размерах и в устанавливаемые сроки.

1.8. Система оплаты труда в лицее устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами лицея, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Лицея.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также размеры премий и иных выплат определяются Лицеом самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, без ограничения их максимальными размерами, и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников лицея.

2.1. Основные условия оплаты труда работников МОУ Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина.

2.1.1. Система оплаты труда работников МОУ Лицей включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников лицея устанавливается 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;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников лица.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включенных в штатное расписание лица по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии соответствуют уставным целям лица и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников лица, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих образовательных учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к определенной ПКГ по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников лица, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 к Положению.

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

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

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

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

2.1.7 Директор Лицея обязан:

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

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу, (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки педагогических работников;

- в случаях изменения размера повышающих коэффициентов, установленных работникам, при изменении им квалификационной категории, со дня присвоения квалификационной категории, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников лица.

2.2 Порядок определения окладов, должностных окладов ставок заработной платы педагогических работников лица, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1 Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ педагогических работников лица устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.2.2. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников лица на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе).

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

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ;

Дополнительно повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников лица:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР

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

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) устанавливается педагогическим работникам лица по нижеуказанным основаниям:

- педагогическим работникам лица за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;

- специалистам логопедических пунктов - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы

2.2.6. Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию, установленного работнику лица, производится со дня присвоения квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

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

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

- с дежурствами в лицее в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в лицее в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы лица, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда

учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом лица с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка лица.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в лице.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором лица с учетом мнения представительного органа работников лица. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников лица в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательного учреждения о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников лица.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в лице его руководителем, определяется руководителем Центрального территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Центральное ТУ ДОАВ), а других работников лица, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – директором лица при участии профсоюзного комитета. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

При возложении на педагогических работников, для которых лицей является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске,

устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

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

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

- заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

2.3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 01 сентября текущего учебного года. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

педагогических работников.

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

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

В случае замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, ведущих уроки в подгруппах, путем объединения двух подгрупп, размер доплаты за замещение за один час работы в таком классе устанавливается в размере 50% от расчетного размера почасовой оплаты труда педагогических работников.

Часов педагогической работы сверх установленной учебной нагрузки по тарификации в объёме 300 часов в год.

«Оплата труда работникам, участвующим в реализации программ, способствующих повышению финансовой грамотности, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными локальным нормативным актом учреждения исходя из объёма средств, доведённых на реализацию данных программ.»

2.3.11. В пределах имеющихся у Лицея средств на оплату труда директор вправе привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда не более 1500 часов в год.

При преподавании в Лицее высококвалифицированным специалистам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к ставкам почасовой оплаты труда:

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

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

для преподавателей, не имеющих ученую степень - 0,05 от ставки.

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

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

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются лицеем самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами лицея.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.4.1. 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 МОУ лицей № 5 имени Ю.А. Гагарина.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников лицея пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

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

- выплаты за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, дополнительно возложенные обязанности, не входящие в должностные инструкции работников.

2.4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда – 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работы с особо тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Указанная выплата устанавливается работникам лицея на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.4.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере на 20 %.

2.4.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника лицея без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом лицея. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Размер доплаты может устанавливаться как в процентном выражении от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, так и в абсолютной величине.

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

2.4.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом: выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, отделами, лабораториями и другие виды работ.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективным договором, локальными актами лицея с учетом мнения представительного органа работников, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей.

Размер доплаты может устанавливаться как в процентном выражении от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, так и в абсолютной величине.

Перечень видов и размер выплат за выполнение обязанностей, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Размер доплаты,	Порядок расчета
1	За организацию питания обучающихся	50%	От оклада, должност-
2	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета Лицея	20 %	
3	За руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся	10%	

	(лицейский и районный уровни)		ного оклада, ставки заработной платы по соответст- вующей ПКГ из расчета на одну ставку (без учета педагогиче- ской нагрузки)
4	За руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся (лицейский, районный, муниципальный и региональный уровни)	15%	
5	За организацию проектной деятельности учащихся (лицейский и районный уровни)	10%	
6	За организацию проектной деятельности (лицейский, районный, муниципальный и региональный уровни)	20%	
7	За организацию внеурочной деятельности учащихся в рамках реализации программы «Одаренные дети»	20%	
8	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский и районный уровни)	10%	
9	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский, районный, муниципальный уровни)	25%	
10	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский, районный, муниципальный, региональный и всероссийский уровни)	40%	
13	За организацию условий и проведение конкурсов педагогического мастерства (лицейский, районный и муниципальный уровни)	20 %	
14	За работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - социальная адаптация	50%	
15	За работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - психологическая помощь и реабилитация	50%	
16	За исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	10%	
17	За обслуживание вычислительной техники (компьютеры, МФУ, проекторы) - в кабинетах информатики, - в кабинетах лицея	10% 20%	
18	За организацию работы в системе «Сетевой город»	20%	
19	За внеклассную работу учителям физической культуры (организация участия обучающихся в соревнованиях лицейского и районного уровней)	10 %	
20	За внеклассную работу учителям физической культуры (организация участия обучающихся в соревнованиях лицейского, районного, муниципального и регионального уровней)	20%	
21	За ведение протоколов педагогического совета (секретарь)	15%	
22	За выполнение иных обязанностей, не входящих в должностные обязанности	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	
23	За ведение организационной работы при оказании лицеем платных дополнительных образовательных услуг	по ставкам почасовой оплаты, установленным приказом директора, исчисленным в соответствии со штатным расписанием и тарификацией	
24	За ведение учетной работы при оказании лицеем платных дополнительных образовательных услуг	по внебюджетной деятельности, факт. отработанным временем, на период	

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

№ п/п	Перечень дополнительных работ	Размер доплаты %, руб.	Порядок расчета
1	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов (кроме физкультуры) - учителям предметникам по: - русскому языку, - литературе - математике, алгебре, геометрии - физике, химии - по истории, иностранному языку, биологии, географии, краеведению, обществознанию, ИЗО, черчению	10% 7 % 7 % 5 % 5 % 3 %	от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом квалификационной категории работника и с учетом педагогической нагрузки)
2	Педагогическим работникам за заведование кабинетом: - учебными кабинетами - двумя учителями за одним кабинетом (1-4 кл.) - спортивным залом: - комбинированной мастерской (двумя кабинетами, музеем)	351,0 руб. 176,0 руб. 585,25 руб 585,25 руб	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГ без учета педагогической нагрузки
4	Педагогическим работникам за совмещение профессий: - руководство методическим объединением или кафедрой (лицейский уровень); - руководство двумя кафедрами (лицейский уровень) - руководство методическим объединением (лицейский и районный уровни);	20 % 30 % 30 %	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГс должности «методист» без учета пед. нагруз. и квалиф. категор.
5	Педагогическим работникам за совмещение профессий: - за классное руководство классным руководителям 1-х, 9-х, 11-х классов: - имеющим высшую категорию - с 1 категорией - без категории классным руководителям 2-х – 4-х, 5-х – 8-х, 10-х классов - имеющим высшую категорию - с 1 категорией - без категории	25 % 25% 25 % 20% 20% 20 %	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГ с учетом содержания и объема доп. работ квалификационной категории без учета педагогической нагрузки, с должн. «педагог-organiz.»

2.4.7. Выплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работникам лицея в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4.8. Компенсационная выплата за работу по подготовке педагогическими работниками в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется – ГВЭ).

2.4.8.1. Компенсационная выплата за работу в ППЭ, а также в составе предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования осуществляется педагогическим работникам учреждения.

2.4.8.2. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в

разделе I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей ППЭ;
- 2) членов ГЭК;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;

7) председателей и членов предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – председатели, члены предметной комиссии, конфликтной комиссии).

2.4.8.3. Компенсационная выплата педагогическим работникам производится в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются – списки).

2.4.8.4. Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

2.4.8.5. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.8.6. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

2.4.8.7. Компенсационная выплата осуществляется учреждением - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

2.4.8.8. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов; председатели конфликтной комиссии ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, членов предметной комиссии, конфликтной комиссии.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется в ведомости учета фактически выполняемого объема работ.

2.4.8.9. После завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывается размер компенсационной выплаты и производится компенсационная выплата педагогическому работнику.

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников лица. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами лица с учетом

мнения представительного органа работников учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников лицея.

4.2. Работникам лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, директору и заместителям директора (кроме заместителя по АХР):

- выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, устанавливаемые в соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж;

- премиальные выплаты.

- заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж;

- премиальные выплаты.

4.3. В целях стимулирования работников Лицея к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 26 процентов фонда оплаты труда Лицея.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам опв соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников, осуществляется в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»

4.3.1. Доля стимулирующей части, направляемая на выплаты учителям, устанавливается в размере 87 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, в рамках исполнения приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы».

4.3.2. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам лицея производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей результативности работы за предыдущий учебный год. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

4.3.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам в течение года производится по решению директора лицея исключительно в следующих случаях:

– при изменении штатной численности педагогических работников;

– при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда.

4.3.10 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам лицея находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам лицея (за исключением педагогических работников, директора и заместителей директора, кроме заместителя директора по АХР) устанавливаются:

- за особый режим/условия работы от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально объему выполняемых работ в нижеуказанных размерах:

- 10% - наличие дополнительных учетных регистров;

- 20% - обеспечение сохранности имущества;

- 30 % -обеспечение бесперебойной работы системы жизнеобеспечения лицея;

- 30% - подготовка и участие в вечерних мероприятиях;
- 30% - работа на участках с высокой проходимостью людей;
- 5% - работа в вечернее/утреннее время;
- 20% - разъездной характер работы, сдача документации;

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам лица от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в следующих размерах:

- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - 50%;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программах – 20 %;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа лица среди населения – 50%.

4.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

4.5.1. Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований назначения выплаты. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.5.2. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

- надбавка за ученую степень кандидата наук (по профилю преподаваемого предмета) – 3 000 рублей (работникам на основной должности);
- надбавка за ученую степень доктора наук (по профилю преподаваемого предмета) – 7 000 рублей (работникам на основной должности);
- за профессионализм и оперативность в решении вопросов – 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

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

4.5.3. Выплаты за стаж устанавливаются основным работникам лица по основной должности в следующем порядке (кроме внешних совместителей):

-надбавка за педагогический стаж устанавливается педагогическим работникам от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов и педагогической нагрузки:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет -3 %;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет -5 %;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 7 %;
- при стаже работы свыше 20 лет – 10 %.

- надбавка за стаж устанавливается прочим работникам лица от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 2 лет до 5 лет – 5 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 5 лет до 10 лет – 10 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 10 лет до 20 лет – 15 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) свыше 20 лет – 20 %.

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

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, по результатам которого достигнуты:

- высокие показатели государственной итоговой аттестации, сдачи единого государственного экзамена;
- положительная динамика результатов обучения;
- положительная динамика психологического климата в ученическом коллективе;
- положительная динамика уровня физического здоровья обучающихся;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в социальном проектировании, внедрение креативных и инновационных воспитательных технологий;
- качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица среди обучающихся, родителей, общественности;
- эффективность реализации этапов программы развития образовательного учреждения;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- активная работа по сохранению и укреплению материальной базы;
- систематическая и эффективная работа по экономии электрической и тепловой энергии, водных ресурсов;
- за организацию безаварийной эксплуатации закрепленных объектов;
- качественная подготовка экономических расчетов, учетной и отчетной документации;
- отсутствие претензий со стороны контролирующих органов;
- качественное проведение генеральных уборок;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:
- положительная динамика активности участия родителей в общественной жизни лица;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности лица;
- за сохранность контингента в группах, сформированных в рамках оказания лицом платных образовательных услуг от запланированной наполняемости.

В рамках премиальных выплат по итогам работы производятся премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и другие аналогичные.

В рамках премиальных выплат выплачиваются премии к юбилейным датам работников (50 и последующие каждые пять лет) – 100%, к профессиональным и государственным праздникам, а также к юбилейным и значимым датам «жизни» лица – 10-50%.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы с учетом максимально установленных размеров, указанных выше.

Премирование работников осуществляется по решению директора лица в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также полученных в результате оказания платных дополнительных образовательных услуг.

Премирование директора лица (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется по распоряжению руководителя Центрального территориального управления департамента по образованию Волгограда с учетом положений Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи».

руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

5. Порядок индексации заработной платы.

5.1. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2. Основанием для осуществления индексаций заработной платы работников образовательных учреждений является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

5.3. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений производится путём индексации размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательных учреждений на коэффициент индексации.

5.4. Индексация размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательных учреждений на соответствующий год осуществляется при наличии оснований.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам лицея может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника (с приложением подтверждающих документов) и приказа директора лицея, в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в размере не более одного оклада по соответствующей ПКГ.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, предстоящая сложная операция, подтвержденная соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями чрезвычайных ситуаций (пожар, затопление и др.);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.2. Из фонда оплаты труда работникам лицея выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника лицея, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3. Педагогическим работникам лицея, отнесенным к категории молодых специалистов, выплачивается надбавка в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» в нижеуказанных размерах:

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с **отличием**:

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	3250	2600	1950
	2.			
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3361	2689	2017
	4.			

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов:

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	2600	1950	1300
	2.			
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	2689	2017	1344
	4.			

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение утверждается директором лица, согласовывается с профсоюзным комитетом лица с последующим ознакомлением каждым работником под роспись.

6.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

Приложение 1 к
Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей № 5 Центрального
района Волгограда»

**Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников
лицея**

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
	2	3
1	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	11291
1.2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер- преподаватель, инструктор-методист	11420
1.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог, советник директора по воспитанию в взаимодействию с детскими общественными объединениями	11680
1.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог- библиотекарь, старший методист	12070
2.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
2.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	10390
2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального	11291

	и (или) среднего профессионального образования	
2.3.	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11232
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
3.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь, секретарь-машинист	6272
3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6490
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; администратор; диспетчер; художник	8158
4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	8787
4.3.	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	8050
4.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8050
4.5.	5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской	8885
5.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	9310
5.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9519

5.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9937
5.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8892
5.5.	5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9173
6.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник	10390
6.2.	2 квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог)	11420
6.3.	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12449
7.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	6490
7.2.	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	8 158
8.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	
8.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	8158
8.2.	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	7863
8.3.	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	6490

	в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
8.4.	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9310

Приложение 2 к
Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

Размер должностных окладов работников лицея по должностям, не включенным в ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1.	Заведующий школьной библиотекой	9310
2.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	9310
3.	Специалист в области охраны труда	9310

**Порядок определения показателей проявления компетентности,
эффективности деятельности педагогического работника МОУ Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина**

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника 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 бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)

специалистов «Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования» (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

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

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ):

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

ТБ - тестовый балл;

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

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

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

4 показателя проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

1.2. Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника формируется образовательным учреждением и содержит показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 35 баллов.

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагога-психолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 25 баллов.

3. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности социального педагога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 13 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 27 баллов.

4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 28 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 56 баллам).

2 показателя проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 9 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя дефектолога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 35 баллов.

5. 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, которая передает документы рабочей группе в установленные приказом директора сроки.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам один раз в год по состоянию на 1 сентября.

6. Для подсчета и определения рейтинга педагогических работников приказом директора утверждается группа для рассмотрения портфолио педагогических работников лицея и определения рейтинга. Состав группы рассматривается и согласовывается на заседании педагогического совета. Члены группы для рассмотрения портфолио педагогических работников избирают председателя, который осуществляет распределения обязанностей и координирует работу.

7. Членами Управляющего Совета Лицея проводится анонимное анкетирование родителей (законных представителей) обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образования, предоставляемого образовательным учреждением, подсчитывают общее количество заполненных анкет, определяют общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством образования:

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

Дата _____ подпись _____

8. Членами профсоюзного комитета 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 директору.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса:

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

Дата _____ подпись _____

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

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности		критерии	баллы
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	Освоение стандартов образования (успеваемость и качество знаний)	Справка об итогах успеваемости и качества знаний (отчет учителя-предметника из эл. дневника «Сетевой город»)	<p>Качество знаний: <u>математика, русский язык, физика, химия</u> 90-100% - 6б. 80-89% – 5б. 70-79% - 4б. 60-69% - 3б. 50-59% - 2б. 40-49% -1б. Меньше 40% - 0б.</p> <p><u>История, обществознание, география, биология, английский язык, информатика, литература:</u> 95 - 100% - 6б. 90 – 94% - 5б. 85 – 89% - 4б. 80 - 84% - 3б. 75 - 79% - 2б. 60 - 74% - 1б.</p> <p><u>Музыка, ИЗО, технология, ФК, черчение, ОБЖ:</u> 100% - 6б. 95-99% - 5б. 90-94% - 4б. 85-89% - 3б. 80-84% - 2б. 70-79% - 1б.</p> <p>Не более 6-ти баллов за показатель</p>

<p>2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)</p>	<p>Достижения обучающихся, официально зафиксированные по данным внешней аттестации различного вида</p>	<p>Протоколы экзаменов (ЕГЭ, ОГЭ). Для других видов внешних аттестаций - справка-подтверждение, подписанная заместителем директора.</p>	<p><u>Для ЕГЭ, ОГЭ:</u> количество участников более половины класса и качество знаний выше 60% - 4б., Количество участников менее половины класса и качество знаний выше 60% – 2б. <u>Для иных внешних аттестаций:</u> Качество знаний выше 80% - 4б., 60-79% - 2б. Не более 4-х баллов за показатель.</p>
<p>3.Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (очные, по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)</p>	<p>Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах по профилю деятельности педагогического работника (предметные)</p>	<p>Копии грамот, дипломов, приказов об итогах.</p>	<p>До 10 победителей и призеров – 2б. Более 10 победителей и призеров – 4б.</p>
<p>4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)</p>		<p>Отчет о работе с указанием методов работы, результативности работы.</p>	<p>данный показатель проявляется неполно и эпизодически-1б данный показатель проявляется полно и наглядно не более 3б.</p>
<p>5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке</p>	<p>Наличие авторских программ, разработок, прошедших экспертизу в установленном порядке, программы кружков, принятые на заседании кафедры, созданные самостоятельно.</p>	<p>Копии программы. Заверяется заместителем директора.</p>	<p>Наличие программы - 2б.</p>

6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет и ...		Справка-отчет. Заверяется руководителем кафедры.	данный показатель проявляется неполно и эпизодически- 1б данный показатель проявляется полно и наглядно не более 2б.
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.)	Очное повышение квалификации без отрыва от преподаательства (кроме курсов по проблеме использования ИКТ технологий).	Копии удостоверений (факт обучения без отрыва от работы заверяется начальником отдела кадров или заместителем директора).	Длительность обучения до 16ч. – 1б. Длительность обучения 16ч. и более. – 2б.
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	Участие в акции «Каждого ребенка школьного возраста – за парту»	Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.	2б.
	Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся.	Отчет о проделанной работе с указанием мероприятий, результативности.	данный показатель: - не проявляется – 0 - проявляется неполно и эпизодически – 1 - проявляется полно и наглядно – 2
			Не более 2б. по критерию.

<p>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</p>		<p>Наличие портфолио класса. Прикладывается сводная информация об индивидуальных достижениях учащихся, заверенная членом комиссии после проверки портфолио.</p>	<p>Наличие портфолио – 4б. Наличие частичной информации – 2б.</p>
<p>10. Организация мероприятий общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей в социально опасном положении</p>	<p>Организация занятий внеурочной деятельности вне учебного плана лица и плана дополнительного образования. Организация мероприятий</p>	<p>Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.</p>	<p>Наличие курса внеурочной деятельности – 2б. Организация мероприятий, акций и тд -2б. не более 4 баллов</p>
<p>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</p>	<p>Организация выставок, конкурсов проектов, соревнований, конференций, и т.д.</p>	<p>План предметной кафедры и отчет о проведении, справка. Заверяется руководителем кафедры</p>	<p>Подготовка и проведение мероприятий в рамках класса – 1б. Подготовка и проведение мероприятий в рамках лица – 2б.</p>

<p>12. Организация педагогическим работником общественно-полезной трудовой и волонтерской деятельности обучающихся, привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в опасном положении</p>		<p>Справка о общественно-полезной трудовой и волонтерской деятельности обучающихся, привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в опасном положении</p>	<p>Организация мероприятий на уровне класса – 1б. Организация мероприятий на уровне Лицея – 2б. не более 2 баллов</p>
<p>13. Результаты личного очного участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)</p>	<p>Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: методические разработки, смотр кабинетов и т.д.</p>	<p>Копии дипломов, сертификатов, приказов</p>	<p>Результативное очное участие - 3б. Не более 6 баллов за показатель</p>
<p>14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе инновационной</p>	<p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер - классы, обобщение опыта</p>	<p>Справки-подтверждения, программы мероприятий</p>	<p>Демонстрация на уровне лицея – 2б. Демонстрация на уровне, выше лицейского – 4б.</p>
<p>15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)</p>		<p>Копии титульных листов, статьи.</p>	<p>Наличие публикации – 2б.</p>

Вариативная часть

<p>1. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника</p>	<p>уровень выше лицейского</p>	<p>копии грамот, приказов</p>	<p>более 5 победителей и призеров – 6 баллов 3-4 победителя и призера – 4 балла 1-2 победитель и призер 2 балла более 10 участников – 4 балла, не более 10 баллов за критерий</p>
<p>2. Результаты личного (заочного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)</p>	<p>Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: методические разработки, смотр кабинетов и т.д.</p>	<p>Копии дипломов, сертификатов, приказов</p>	<p>Результативное заочное участие - 4б. Участие в заочных конкурсах – 2б.</p>
<p>3. Развитие творческих способностей учащихся. Организация, проведение и участие в интеллектуальных играх, заочных олимпиадах, конкурсах (Кенгуру, Лисенок, Кит, Бульдог, Золотое руно и др)</p>		<p>Копии протоколов, сертификатов, дипломов</p>	<p>активное участие -2 балла единичное участие 1 балл.</p>
<p>4. Заочное повышение квалификации педагогического работника по профилю деятельности. Участие в вебинарах, заочных семинарах и др.</p>		<p>Копии удостоверений, сертификатов</p>	<p>Длительность обучения до 12ч. – 1б. Длительность обучения более 12ч. – 2.</p>

5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	Организация и проведение конференций, выставок, соревнований и т.д.	Копии приказов, благодарностей. Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.	Организации и проведение мероприятий на уровне, выше лицейского – 2б. Организация и проведение мероприятий на уровне лицея – 1б.
6. Организация внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС	Наличие программ внеурочной деятельности в рамках введения ФГОС	Копии программ, плана внеурочной деятельности, утвержденные приказом директора.	Реализация программ внеурочной деятельности – 5б.
7. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам		Справка заместителя директора	5б.
8. Участие педагогического работника совместно с обучающимися во внеурочное время в мероприятиях, не входящих в план учебной и воспитательной работы. Кинолектории, лекции, семинары и др.		Справка заместителя директора, приказ, сертификат, диплом	1б. за каждое участие не более 4 баллов за критерий
9. Участие педагогического работника в мероприятиях, проводимых на базе других учреждений	Участие в семинарах, конференциях без отрыва от основной деятельности	Справка заместителя директора, приказ, сертификат, диплом	1б. за каждое участие не более 4 баллов за критерий
10. Охват горячим питанием учащихся		Справка	75-100% - 4 50-74% - 2

Всего за вариативную часть не более 30 баллов

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

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

Всего за вариативную часть не более 30 баллов

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

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)
--	---	---	--	---

				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
	Направления и методы МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2

	Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	<p>Определение проблемных зон, связанных с:</p> <p>а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;</p> <p>б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)</p>	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			5. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	<p>Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной</p>	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2

	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм деятельности с родителями (законными представителями) учащихся	0	1	2
			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2

.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			15. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			16. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			17. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			18. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			19. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы и др.) различного уровня, кроме образовательного учреждения	0	1	2
			20. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
.	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных	21. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2

		задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации				
Компетентность в субъект - субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2	
		23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2	
		24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2	
		25. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2	
		26. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания,	0	1	2	

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

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

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ - член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	2 3 4 4
2. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
4. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов

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

п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся

					обучающихся (воспитанников, детей)	(воспитанников, детей)
	Направления, формы и методы МОУ социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	0	1	2
			3. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)	0	1	2

	Объектно ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды	4. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			5. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика)	0	1	2
			6. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2
	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
			8. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательной МОУ,	0	1	2

			отраженные в публичном докладе			
	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	9. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной, региональной, федеральной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм работы с родителями (законными представителями)	0	1	2
			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающимися (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся	0	1	2

			(итоговая диагностика)			
	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	13. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			14. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	15. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			16. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			17. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			18. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2
			19. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	0	1	2

			20. Наличие публикаций в специализированных изданиях различного уровня	0	1	2
			21. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	22. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
	Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	23. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников	0	1	2
			24. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья,	0	1	2

			девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.)			
			25. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	0	1	2
			27. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель-ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)	0	1	2

			28. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в МОУ и работе детских служб примирения и др.)	0	1	2
	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	29. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2
			30. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2
				Итого: не более 60 баллов		

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

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ	2 3 4
--	-------------

- член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	4
2. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
4. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителями – логопедами и учителями - дефектологами

	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
.	Компетентность, эффективность деятельности в выборе	Глубокое понимание предмета профессиональной	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2

	направления и методов МОУ коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
	Компетентность, эффективность деятельности в МОУ информационной основы деятельности обучающихся	Новый уровень МОУ коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	3. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
	Объектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	4. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	1	2
			5. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности в	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к	6. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся	0	1	2
			7. Степень влияния	0	1	2

	установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения			
	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	8. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
			9. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности	0	1	2
			10. Результативность работы с детьми, имеющими нарушения в психофизическом развитии различной степени сложности; деятельность в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0	1	2
	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	11. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			12. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2
			13. 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 компетентностного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	14. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			15. 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	16. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			17. Участие в работе психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня	0	1	2
			18. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2
			19. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			20. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2
			21. Публикации в	0	1	2

			специализированных изданиях различного уровня			
			22. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			23. Повышение квалификации	0	1	2
.	Креативность деятельности учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	24. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, ре-комендаций, техноло-гического описания и др.	0	1	2
0.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	25. Социальная адаптация обучающихся в среде нормативноразвивающихся сверстников	0	1	2
			26. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
1.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как	27. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
			28. Использование	0	1	2

		социокультурного явления	здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе			
				Не более 58 баллов		

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности,
учитывающие особые виды деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога:

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли: - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ - член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	2 3 4 4
2. Руководство районным, городским методическим объединением по направлению	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 9 баллов

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, руководитель физвоспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель по физической культуре, инструктор по физкультуре, преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель по физической культуре

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников, основным местом работы которых является другое учреждение, за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.8. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников, основным местом работы которых является другое учреждение, за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.8. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

2.4. Условия оплаты труда директора лицея, его заместителей и главного бухгалтера.

2.4.1. Система оплаты труда директора лицея, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Размер, порядок и условия оплаты труда директора лицея определяются в трудовом договоре, дополнительных соглашениях, заключенных между Центральным территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и директором, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Должностной оклад директора устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу гимназии.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора определяются на основании Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 16.08.2018 № 520 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения».

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), директора определяются трудовым договором (дополнительным соглашением), заключенным между Центральным территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и директором.

Размер должностного оклада директора лицея определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения. Коэффициент кратности оклада директора определяется по сумме баллов, рассчитанных на основе объемных показателей деятельности, предоставляемых директором по состоянию на 1 сентября, утверждаемых начальником Центрального территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

2.4.3. Определение объемных показателей, характеризующих масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющие работу руководителя лицея, оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатель	Условие	Кол-во 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 образовательных учреждениях	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию:	
		первую	0,5

		высшую	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, общежития 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, оздоровительного - 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 отдыха, дач и других)	за каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
		в других случаях	15
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га или орошаемом земледелии - 0,25 га), 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 общеобразовательном учреждении обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) 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	Количество групп детей дошкольного возраста в общеобразовательных учреждениях	за группу	10

2.4.4. По сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности, образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 600	от 401 до 600	от 151 до 400	до 150

Таблица соответствия коэффициента кратности группе по оплате труда:

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	2,0
	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	1,0

К основному персоналу относятся следующие должности работников лицея: учитель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель.

При расчете средней заработной платы работников лицея, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу.

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

Средняя заработная плата работников лицея, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников лицея, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников лицея, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада директора лицея.

При определении среднемесячной численности работников лицея, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

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

2.4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливаются приказом директора лицея в следующих размерах:

- заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной и иной работе, связанной с образовательным процессом, - на 20 % ниже должностного оклада директора лицея;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 20% ниже должностного оклада директора лицея;
- главному бухгалтеру - на 20% ниже должностного оклада директора лицея.

2.4.4. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

2.5. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

2.5.1. Система оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала лицея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5.3. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.