

АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

30.07.2008 г.

№ 1891

Волгоград

Об апробации новых механизмов оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях
Волгоградской области

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 г. № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», постановлениями Главы Администрации Волгоградской области от 17.04.2007 г. № 617 «О реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области на 2007-2009 годы», от 05.10.2007г. № 1730 «Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области» от 27.06.2008г., от 27.06.2008 г. № 788 «Об утверждении Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», предложениями педагогической общественности пилотных школ, участвовавших с сентября 2007 г. в апробации новых механизмов оплаты труда и в целях стимулирования повышения качества образования в общеобразовательных учреждениях

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившими силу приказы Комитета по образованию Администрации Волгоградской области:

- 1.1. от 12.10.2007г. № 2042 «Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области»;
- 1.2. от 07.12.2007 г. № 2408 «О внесении дополнений в приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 12.10.2007 г. № 2042 «Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области»;
- 1.3. от 18.01.2008г. № 52 «О внесении изменений и дополнений в приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 12.10.2007 г. № 2042 «Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области»;
- 1.4. от 25.01.2008 г. № 126 «О внесении изменений и дополнений в приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 18.01.2008 г. № 52 «О внесении изменений и дополнений в приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 12.10.2007 г. № 2042 "Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области"».

2. Утвердить перечень общеобразовательных учреждений, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда (приложение 1).

3. Утвердить методические рекомендации по формированию фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда (приложение 2).

4. Утвердить перечень выплат компенсационного характера работникам общеобразовательных учреждений Волгоградской области, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда (приложение 3).

5. Утвердить Показатели проявления компетентности для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) и административно-управленческому составу общеобразовательного учреждения (приложение 4).

6. Утвердить Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника общеобразовательного учреждения, результативности и качества труда административно-управленческого состава общеобразовательного учреждения (приложение 5).

7. Ректору государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования» (Супруну В.И.) обеспечить:

7.1. регулярный анализ и обобщение данных об эффективности применения в общеобразовательных учреждениях показателей проявления компетентности педагогического работника с выявлением проблем, требующих текущего и перспективного решения, разработку на их основе предложений в Комитет по образованию Администрации Волгоградской области для принятия управленческих решений;

7.2. работу постоянно действующего семинара для руководителей общеобразовательных учреждений по вопросам апробации и использования новых механизмов оплаты труда;

7.3. сбор, обобщение опыта работы педагогических работников общеобразовательных учреждений для создания баз данных и фонда методических материалов (методики, технологии, программы и т.д.) по направлению оценки качества общего образования;

7.4. проведение ежегодных мониторинговых исследований качества общего образования;

7.5. оказание методической помощи общеобразовательным учреждениям по вопросам диагностики качества общего образования.

8. Руководителям органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов), рекомендовать:

8.1. определить базовые общеобразовательные учреждения для оказания содействия учителям малочисленных начальных школ в определении показателей проявления компетентности педагогического работника и в расчете объема стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений;

8.2. закрепить малочисленные начальные школы за базовыми общеобразовательными учреждениями основного или среднего (полного) общего образования;

9. Руководителям общеобразовательных учреждений, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда, рекомендовать производить распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения согласно раздела 6 Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

10. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель Главы

Администрации Волгоградской области –
председатель Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

В.Н.Беспалов

**Перечень общеобразовательных учреждений,
участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда**

Городской округ – город Урюпинск

1. МОУ "Лицей" города Урюпинска
2. МОУ начальная общеобразовательная школа №1
3. МОУ средняя общеобразовательная школа №3
4. МОУ средняя общеобразовательная школа №4
5. МОУ средняя общеобразовательная школа №5
6. МОУ средняя общеобразовательная школа №6
7. МОУ средняя общеобразовательная школа №7

Начальник отдела
дошкольного и общего образования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

Р.В.Музыченко

Начальник отдела
планирования и финансирования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

О.И.Олейникова

Методические рекомендации по формированию фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по формированию фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда, подготовлены в соответствии с постановлениями Главы Администрации Волгоградской области от 30 июня 2006 года № 797 «Об оплате труда государственных областных учреждений образования» и от 5 октября 2007 года № 1730 «Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области».

1.2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с законом Волгоградской области от 12 декабря 2005 года №1143-ОД «О порядке определения нормативов финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ», Порядком распределения средств областного бюджета субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ, принятом органами местного самоуправления и утверждаются в смете общеобразовательного учреждения.

1.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (с учетом изменений).

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательных формируется из:

2.1.1. средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2.1.2. средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надтарифного фонда) в размере 40 процентов фонда оплаты труда, в том числе:

- 40 процентов средств надтарифного фонда, предусмотренного в фонде оплаты труда для общеобразовательного учреждения, направляются на выплаты компенсационного характера;

- 60 процентов средств надтарифного фонда, предусмотренного в фонде оплаты труда для общеобразовательного учреждения, направляются на стимулирующие выплаты.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала (водители, уборщики, дворники и др.) образовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп$, где:

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$ФОТпп = ФОТоу \times пп$$
, где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

2.5. Базовая часть оплаты труда общеобразовательного включает:

ставки заработной платы (должностной оклад) с учетом повышений за специфику работы в отдельных общеобразовательных учреждениях, установленные в соответствии с постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 27 августа 2007г. № 529 «О межразрядных тарифных коэффициентах и тарифных ставках (окладах) ЕТС по оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, предусмотренные разделом 7 Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений образования, утвержденным постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 30 июня 2006 г. № 797;
- доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения и стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения за результативность и качество труда.

2.7. Решение о стимулирующих выплатах работникам принимается директором общеобразовательного учреждения на основании положения, разработанного в общеобразовательном учреждении и в соответствии с разделом 6 Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

2.8 Заработная плата руководящих работников (директора, заместителей директора) общеобразовательных учреждений устанавливается в зависимости от группы оплаты труда данного учреждения, уровня квалификации по результатам аттестации и в соответствии с Показателями проявления компетентности для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) и административно-управленческому составу общеобразовательного учреждения.

2.9. Размеры должностных окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором общеобразовательного учреждения.

Начальник отдела
планирования и финансирования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

О.И.Олейникова

**Перечень выплат компенсационного характера
работникам общеобразовательных учреждений Волгоградской области,
участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда**

1. Примерный перечень доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1.	2	3
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и др.)	до 25
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
7.	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
8.	Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5
9.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами, интернатами при школах	15

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50
13.	Одному из учителей начальной, общеобразовательной с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	до 50 (должностного оклада учителя)
14.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов за ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству	до 20
15.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 25
16.	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) школ, школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	до 20
17.	Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму	до 20
18.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	до 30
19.	Работникам учреждений образования за ненормированный рабочий день	до 25
20.	Мастерам производственного обучения за внедрение современных технологий производства и обучения	до 30
21.	Работникам образовательных учреждений за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 25
22.	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 50
23.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 25

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
24.	Руководителю, административно-учебному персоналу, другим специалистам и служащим за экспериментальную работу по повышению квалификации работников, за консультативную работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий и проведение аттестации учреждений образования	до 100
25.	Другие показатели	

2. Руководители общеобразовательных учреждений при необходимости могут вносить в перечень выплат компенсационного характера другие показатели: за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо важных (сложных) работ, необходимые в практической работе.

3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам руководящих работников учреждений, предприятий и организаций образования, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются решением (приказом) органа управления образованием, в подчинении которого они находятся.

4. Перечень выплат компенсационного характера труда работников образовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим порядком и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Начальник отдела
планирования и финансирования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

О.И.Олейникова

Показатели проявления компетентности для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) и административно-управленческому составу общеобразовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

1.2. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся.

1.3. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя малочисленного общеобразовательного учреждения расчет стимулирующих выплат проводится в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников).

1.4. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

1.5. Порядок стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.6. Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников общеобразовательного учреждения;
- при изменении штатной численности педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

1.8. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

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

1.10. Решение о размере стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения принимается в зависимости от результативности и качества труда на заседании органа государственного управления образованием муниципального района (городского округа) 1 раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от результативности и качества труда (на основании публичного отчета, средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса) за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

2. Перечень показателей проявления компетентности педагогического работника общеобразовательного учреждения (кроме педагога-психолога)

№	Компетентности педагога	Характеристика компетентностей	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника (выраженная в процентах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность в преподаваемом предмете (учебной дисциплины) и методах преподавания	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися.	1. Динамика результативности выполнения обучающимися как текущих, так и итоговых диагностических и контрольных работ.	0	1	2
			2. Положительная динамика в образовательных достижениях обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (за анализируемый период).	0	1	2
			3. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	0	1	2
			4. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Рейтинг учителя, определяемый по результатам социологических исследований.	0	1	2
5.	Компетенция в организации информационно й основы деятельности обучающихся.	Подготовка к современному уроку вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к уроку. Процесс подготовки учителя к уроку уже не ограничивается чтением методик и чужих разработок, учитель постоянно	1. Использование различных баз данных в образовательном процессе. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня.	0	1	2
			2. Использование возможностей дистанционного обучения.	0	1	2
			3. Создает ситуации необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебной задачи.	0	1	2

		находится в поиске новой информации.				
8.	Компетентность в организации воспитательной работы	Обеспечивает целостность образовательного процесса, как единство обучающихся и воспитывающих воздействий.	<p>1. Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.).</p> <p>2. Организация предметных кружков, секций по интересам и т.д.</p> <p>3. Позитивная динамика в развитии коллектива школьников (методика вычисления коэффициента сплоченности коллектива класса).</p> <p>4. Высокий уровень развития детского самоуправления.</p> <p>5. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения школьника к собственному образованию - обучению и саморазвитию (методика изучения уровня социализированности личности обучающихся; методика «Размышление о жизненном опыте» и др.)</p> <p>6. Эффективность действий педагога в профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (организация работы по привлечению детей «группы риска» в технические и иные кружки, спортивные секции; осуществление контакта с неблагополучными семьями; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних).</p>	0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
14	Компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью.	Данная компетентность позволит педагогу привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.	<p>1. Степень участия родителей и общественности в образовательной деятельности школы.</p> <p>2. Участие родителей в разработке образовательной программы; индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута обучающихся</p>	0	1	2
				0	1	2
16	Компетентность в реализации образовательных программ повышенного (профильного, углубленного) уровня подготовки.	Свободное владение предметом на повышенном уровне, свободная ориентация в специальной и научно-популярной литературе.	<p>1. Работа в классах повышенного уровня подготовки (профильных), реализация программ углубленного изучения предметов.</p> <p>2. Наличие системы работы с одаренными детьми</p> <p>3. Результативность работы (наличие учеников - победителей и призеров предметно-ориентированных олимпиад и конкурсов, соревнований (школьных, районных, городских, областных, всероссийских, международных - за анализируемый период)</p>	0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
19	Компетентность в выстраивании индивидуального образовательного маршрута обучающегося	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Создание условий для реального выбора обучающимися индивидуальных траекторий развития.	<p>1. Умение выявить индивидуальные предпочтения (индивидуальные образовательные потребности), возможности ученика.</p> <p>2. Умение построить индивидуальную образовательную программу обучающихся</p> <p>3. Выполнение тьюторских функций, активное применение технологий индивидуального и группового обучения.</p> <p>4. Педагогическая деятельность в классах коррекционного обучения</p>	0	1	2
				0	1	2
				0	1	2
				0	1	2

23	Компетентность в разработке образовательных программ (элективных курсов, факультативов, проектной деятельности, программ учебных практик и др.)	Данная компетентность обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе свободного выбора обучающимися индивидуальных образовательных программ. Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся.	1. Наличие персонально разработанных образовательных программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке.	0	1	2
			2. Обоснованность использования образовательных программ.	0	1	2
			3. Соответствие образовательных программ индивидуальным образовательным потребностям обучающихся.	0	1	2
			4. Презентация образовательных программ ученикам, родителям, педагогическому сообществу.	0	1	2
			5. Степень востребованности разработанных учителем образовательных программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети.	0	1	2
28	Компетентность во владении современными образовательными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного самоопределения.	1. Эффективное и регулярное применение в обучении современных (в том числе, информационных) технологий, применение на уроках в качестве технических средств обучения компьютера, интерактивной доски, сети Интернет и т.д.	0	1	2
			2. Наличие учеников - участников международных, всероссийских, областных, муниципальных конференций; конкурсов (фестивалей) учебных проектов.	0	1	2
30	Компетентность профессионального совершенствования	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности. Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых образовательных и педагогических технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями учителей разного уровня.	0	1	2
			3. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др.)	0	1	2
			4. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства.	0	1	2
			5. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях.	0	1	2
			6. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов, творческих лабораторий, реализуемых грантов и т.д.	0	1	2
			7. Участие учителя в реализации приоритетных проектах, определяемых коллективом школы.	0	1	2
			8. Повышение квалификации (не реже чем в 5 лет)	0	1	2
			38	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько учитель отличается поиском и внедрением в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное	1. Работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием.
2. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ.	0	1				2
3. Наличие своих технологических «находок», авторской школы.	0	1				2

		отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.	4. Подготовка участников и призеров конкурсов творческих работ разного уровня	0	1	2
			5. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса.	0	1	2
			6. Организация работы на учебно-опытных участках (теплицы, парниковые хозяйства и др.)	0	1	2
44	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием реализации гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию образовательной деятельности обучающихся.	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся (возможно со школьным психологом).	0	1	2
			2. Учет особенностей учебных коллективов (классы, группы) в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями.	0	1	2
			3. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	0	1	2
47	Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса.	1. Обеспечение психофизической безопасности обучающихся (соблюдение мер противопожарной безопасности во время проведения уроков и внеклассных мероприятий, мер антитеррористической безопасности, привитие навыков поведения в чрезвычайной ситуации; обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм в учебном процессе и внеучебной деятельности).	0	1	2
			2. Реализация мероприятий направленных на искоренение вредных привычек обучающихся.	0	1	2
			3. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации учащихся.	0	1	2
			4. Позитивная динамика изменения ценностного отношения школьников к своему здоровью в результате целенаправленных и систематических занятий педагога с ними по особым программам.	0	1	2

3. Перечень показателей проявления компетентности педагога-психолога общеобразовательного учреждения

№	Компетентности педагога-психолога			Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)
---	-----------------------------------	--	--	---

		Характеристика компетентностей	Показатели проявления компетентностей	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога-психолога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность в направлениях и методах организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся.	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета.	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности психолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями по результатам организованных общеобразовательным учреждением социологических исследований. (По результатам фокус-группы учащихся, родителей)	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия психолога с учеником. (Анкетирование).	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия психолога с учителями (Анкетирование).	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями психологической работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия психолога с родителями (Анкетирование).	0	1	2
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1,5 классов).	0	1	2
2.	Компетентность психолога в организации информационной деятельности.	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации.	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.).	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы).	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность психолога по	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетвореннос	11. Участие психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни.	0	1	2

	оптимизации образовательной среды..	тью учащихся и их родителей образовательной средой, б)перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и, поддержки).	12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика. (Итоговая диагностика).	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально - значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции психологии НОУ. (Программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
			14. Организация кружков, социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844)	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью ю.	Данная компетентность позволит привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной.	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (Типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативно приема, методические материалы).	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе.	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности.	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации.	0	1	2
5	Компетентность в разработке программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся.	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети.	0	1	2
			21.Наличие персонально разработанных программ для курса, факультатива.	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка.	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба.	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем ученика (итоговая диагностика)	0	1	2
6	Компетентность во владении 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	25. Применение и использование современных психодиагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26.Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий.	0	1	2

		различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения.				
7	Компетентность профессионально-личностного совершенствования	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии.	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза).	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер – классов.	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34.Наличие публикаций в специализированных изданиях. - местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - опубликование в печати региона, Москвы, С.Петербурга, зарубежные.	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам.	0	1	2
8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Обеспечивает индивидуальный подход к творческой личности и ее развитие.	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация).	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ.	0	1	2
			39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в ОУ.	0	1	2
9	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса.	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей, разработка индивидуальных развивающих программ.	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми	0	1	2

			образовательными потребностями.			
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы. (Анкета готовности к выбору профессии).	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы).	0	1	2
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей, другие формы взаимодействия с родителями).	0	1	2
10	Компетентность в организации 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.	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов.	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у учащихся. (Работа волонтерских групп).	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе учитель-ученик (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для учителей и использование других форм взаимодействия с учителями).	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов. (Результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогов ОУ).	0	1	2
			50. Участие в работе школьной службы примирения «Медиация».	0	1	2

4. Альтернативный перечень показателей проявления компетентности для учителей выпускных классов общеобразовательных учреждений

По заявлению педагогического работника Центр оценки качества образования в соответствии с установленными Правилами проводит процедуру сертификации.

Компетентности педагога	Характеристика компетентностей	Показатели проявления компетентностей	Источники данных	Значения (в баллах)	Срок действия
Предметная компетентность	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения ГОСа обучающимися, реализации образовательных программ	Тестирование учителя по 100 бальной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100 бальной шкале	Среднее арифметическое	Сертификат действителен в течение 3 лет
		Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 бальная шкала),		Действителен в течение 1 года

		экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам	выпускников по выпускаемым учителем классам		
ИКТ - компетентность	Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности.	Создание презентации по предмету	Сертификат А	1 балл	Сертификат действителен в течение 1 года
		Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ	Сертификат Б	2 балла	
		Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернет	Сертификат С	3 балла	
Коммуникативная компетентность	Установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, родителями учащихся, общественными и государственными организациями	Тестирование	Сертификат (3-х бальная шкала)	До 3 баллов	Сертификат действителен в течение 3 лет
Социально-личностная компетентность	Способность использовать личностный потенциал и креативные способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Тестирование, подготовка и защита проекта	Сертификат (3-х бальная шкала)	До 3 баллов	Сертификат действителен в течение 3 лет

Начальник отдела
дошкольного и общего образования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

Р.В.Музыченко

Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника общеобразовательного учреждения, результативности и качества труда административно-управленческого состава общеобразовательного учреждения

Педагогический работник самостоятельно готовит документы, характеризующие показатели проявления его компетентностей, в соответствии с избранным Перечнем показателей проявления компетентности или Альтернативным перечнем показателей проявления компетентности и предъявляет их администрации общеобразовательного учреждения.

Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией общеобразовательного учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября по согласованию с органом государственного управления общеобразовательного учреждения на основании его личного обращения (заявления).

Порядок рассмотрения органом государственного управления общеобразовательного учреждения показателей проявления компетентности педагогического работника (педагога-психолога) для определения размера стимулирующих выплат устанавливается локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

Членами органа государственного управления общеобразовательного учреждения проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю общеобразовательного учреждения.

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

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования:

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

Дата _____

подпись _____

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса:

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

Дата _____

подпись _____

Начальник отдела
дошкольного и общего образования
Комитета по образованию
Администрации Волгоградской области

Р.В.Музыченко