



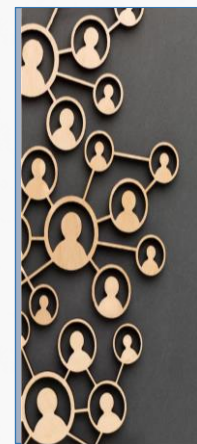
**Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина»**



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**Юрченко Клавдия Сергеевна,
директор**



**Обучающая встреча в рамках проекта
«Менторство как эффективный ресурс
профессионального становления административных команд
образовательных учреждений»**

В ПРОГРАММЕ

Кадровая политика образовательного учреждения как целостная долгосрочная стратегия управления персоналом:

- Стратегические цели работы с персоналом;
- Принципы кадровой политики образовательного учреждения в области приема на работу и расстановки кадров;
- Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала.

Кадровая политика учреждения в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников.

Кадровая политика в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в инновационную деятельность, различные конкурсные процедуры.

Корпоративная культура как важный стратегический фактор, обеспечивающий достижение поставленных целей в рамках продекларированной миссии школы.



**Школа
сегодня**

**Основная и
средняя школа
/920 обучающихся/**

**МБУ
«Школа № 86»**

**СП ЦДО
«Радуга»
/700
обучающихся/**

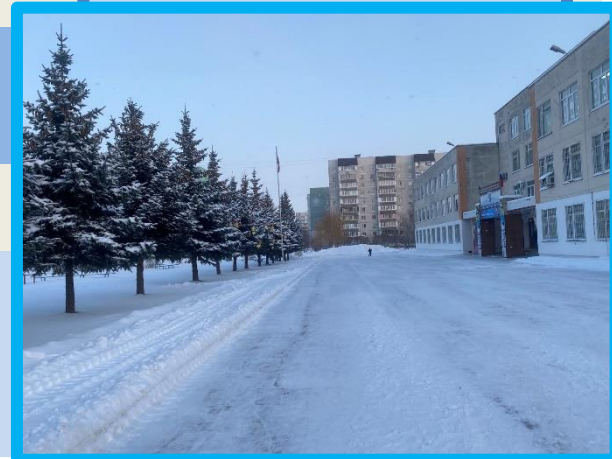


Веста



**Начальная
школа
/891 обучающийся/**

**СП детский сад
«Веста»
/376 воспитанников/**



КАДРОВЫЙ СОСТАВ

| МБУ «Школа № 86» | Работающие | Декретники | Всего | Совместители | Мужчины |
|---------------------|------------|------------|-------|--------------|---------|
| | 178 | 7 | 185 | 14 | 15 |

Из них:

| | | Работающие | Декретники | Всего | Совместители | Мужчины |
|------------------------|------------------------|------------|------------|-------|--------------|---------|
| ШКОЛА | Всего | 121 | 7 | 128 | 13 | 12 |
| | I корпус (старший) | 50 | 3 | 53 | 1 | 7 |
| | II корпус (младший) | 71 | 4 | 75 | 12 | 5 |
| | Директор | 1 | - | 1 | - | - |
| Детский сад «Веста» | Всего | 57 | - | 57 | 1 | 3 |

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

МБУ «Школа № 86»

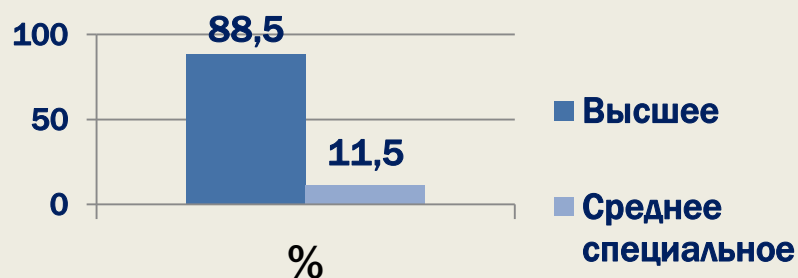
| | Работающие | Декретники | Всего | Совместители | Мужчины |
|----------------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|
| ВСЕГО | 121 | 7 | 128 | 13 | 12 |
| Директор | 1 | - | 1 | - | - |
| Учителя | 81 | 7 | 88 | 2 | 6 |
| Педагог-библиотекарь | 1 | - | 1 | - | - |
| ЦДО «Радуга» | 8 | - | 8 | 5 | - |
| АУП | 5 | - | 5 | - | - |
| УВП | 6 | - | 6 | 1 | - |
| МОП | 16 | - | 16 | 5 | 6 |

СП Детский сад «Веста»

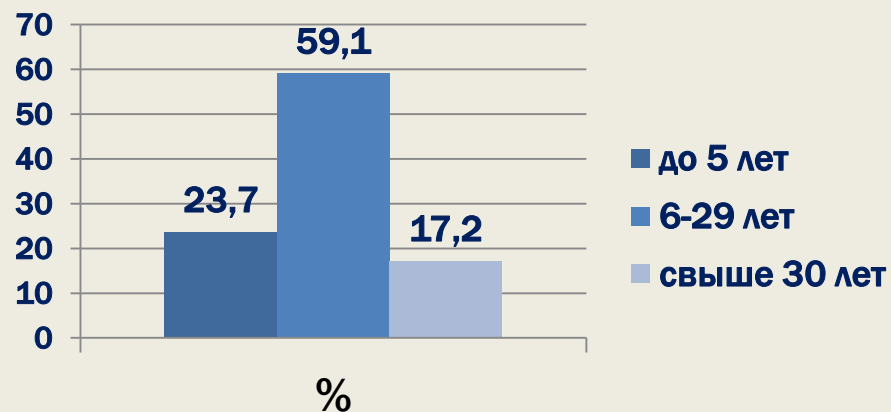
| | Работающие | Декретники | Всего | Совместители | Мужчины |
|-----------------------|------------|------------|-----------|--------------|----------|
| ВСЕГО | 57 | - | 57 | 1 | 3 |
| Воспитатели | 24 | - | 24 | - | - |
| Старшие воспитатели | 1 | - | 1 | - | - |
| Педагоги | 8 | - | 8 | - | - |
| Помощники воспитателя | 14 | - | 14 | - | - |
| АУП | - | - | - | - | - |
| УВП | 1 | - | 1 | - | - |
| МОП | 9 | - | 9 | 1 | 3 |

КАДРОВЫЙ СОСТАВ

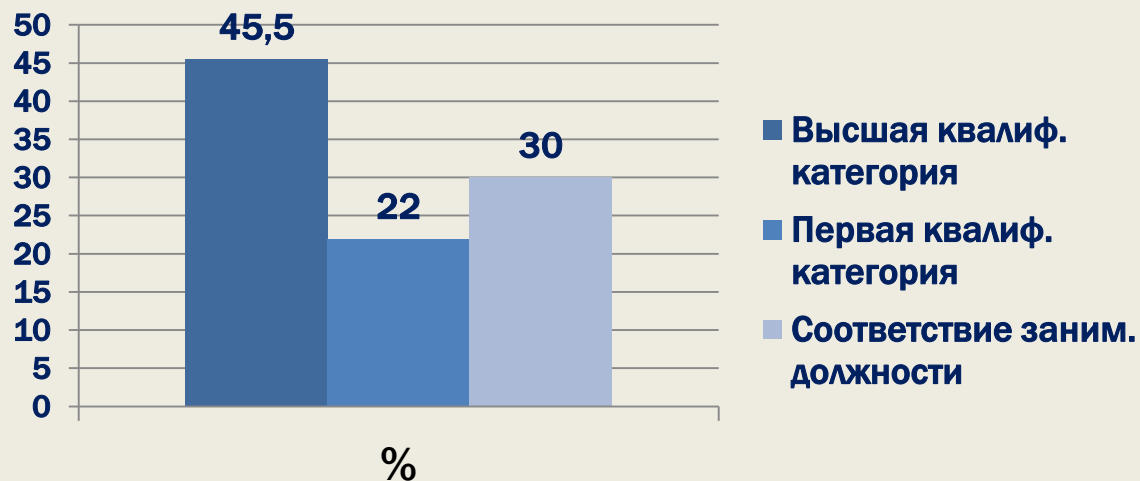
Уровень образования:



Стаж работы:



Квалификация:



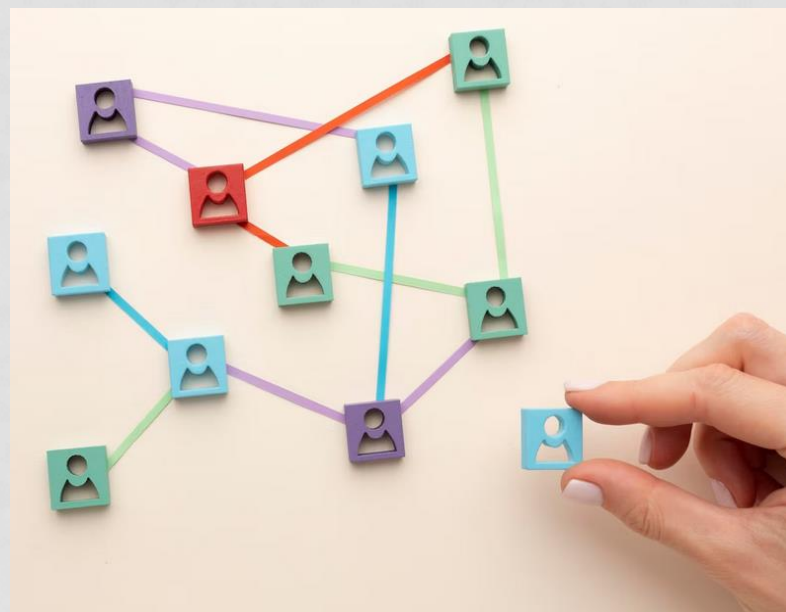
НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИИ ПЕРСОНАЛА

1. Преобладание иждивенческой психологии — «Сколько вы мне будете платить, если я буду мало работать?», незаинтересованность в официальном приработке;
2. Неадекватно завышенная в педагогической среде самооценка личности и профессиональной пригодности и заниженная оценка недостатков и вредных привычек;
3. Нежелание в силу ряда причин соблюдать новую философию учреждения и стремление поставить себя вне установленных правил («если нельзя, но очень хочется, то можно»);
4. Нежелание значительной части педагогов с большим стажем работы делиться опытом с молодыми коллегами — «я помучился, теперь ты помучайся»;
5. Незаинтересованность части персонала в сохранении рабочего места — «рыба ищет, где глубже»;
6. При трудоустройстве нет объективной информации о причинах увольнения людей с предыдущих мест работы, берем зачастую «кота в мешке», особенно в условиях дефицита свободных специалистов.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Кадровая политика образовательной организации – это направление деятельности образовательной организации, стратегическое развитие организации и кадрового потенциала, а также, выстроенная система взаимоотношений между работодателем и сотрудниками.



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ



добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Образовательного учреждения и поддерживать это соответствие



обеспечить преемственность традиций Образовательного учреждения при наборе и подготовке специалистов



обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Образовательного учреждения



обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой



поддерживать и развивать преданность сотрудников Образовательному учреждению



удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Основные задачи кадровой политики

Оптимизация и стабилизация кадрового состава Образовательного учреждения и адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности (качеству трудовой жизни) и особенностям жизнедеятельности Образовательного учреждения;

Привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального роста и мотивации к повышению качества профессиональной деятельности;

Улучшение условий профессиональной деятельности (качества трудовой жизни) персонала и совершенствование системы его мотивации;

Совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала;

Оптимизация системы оценки качества деятельности педагогического персонала;

Создание условий для предотвращения «педагогического выгорания»;

Поддержка развития конкурсного движения;

Повышение уровня инновационной культуры педагога;

Формирование деловой корпоративной культуры Образовательного учреждения и повышение лояльности его персонала;

Создание и поддержание организационного порядка в Образовательном учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Образовательного учреждения.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



Подбор и набор персонала



Аттестация персонала



Адаптация и ввод в должность сотрудников



Оплата труда, система вознаграждения и взыскания



Обучение и развитие персонала



Формирование кадрового резерва



Ротация и внутреннее продвижение персонала



Окончание трудовых отношений



ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ И РАССТАНОВКИ КАДРОВ

привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование и соответствующих профстандарту

привлечение на работу специалистов имеющих высшее образование

ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории

привлечение молодых специалистов

преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе

сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Образовательном учреждении на постоянной основе

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Важно!

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Трудовое законодательство

Указы Президента РФ, нормативные акты Правительства РФ, Правительства Региона и органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания обучающихся;

Профессиональные стандарты

Устав и локальные правовые акты Образовательного учреждения

ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ



Эффективность



Комплексность



Системность



Методичность



Инновационность

КАК УЛУЧШИТЬ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ?

← Установление границ обязанностей каждого отдельного работника

↷ Анализ социально-конфликтных ситуаций

↻ Планирование и контроль потребности в кадрах

↵ Корректировка мотивации



КАК ОЦЕНИТЬ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ?

Количественный и качественный состав персонала

Уровень текучести кадров

Результативность труда

Затраты на персонал



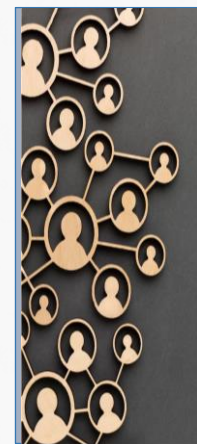
**Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина»**



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

**Бесулина Надежда Алексеевна,
заместитель директора по УВР**



**Обучающая встреча в рамках проекта
«Менторство как эффективный ресурс
профессионального становления административных команд
образовательных учреждений»**

«.... Умение привлечь к учительской профессии подходящие кадры является решающим условием повышения качества образования»



«НАЦИОНАЛЬНАЯ ДОКТРИНА ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

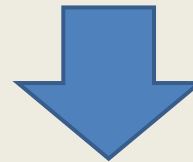


Профессиональный стандарт педагога как инструмент повышения качества образования



Национальная система учительского роста

«Национальная доктрина образования в Российской Федерации» является концептуальной основой для реформирования и дальнейшего развития системы образования в России на период до 2025 г.



Концепция модернизации образования определила основные направления и этапы развития нашего общества, подчеркнув исключительную важность подготовки педагогических кадров нового поколения и формирования принципиально новой культуры педагогического труда



ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- **постоянно повышающиеся требования к качеству образования и гарантированное достижение обучающимися высокого уровня образовательных стандартов, что может осуществлять лишь учитель с высокой профессиональной компетентностью;**
- **необходимость самостоятельной постановки и решения творческих и исследовательских задач, что приведет к возрастанию роли и значения когнитивных способностей учителя;**
- **проблемы воспитания, которые потребуют от учителя высокого уровня интеллигентности, существенного повышения роли и значения духовно-нравственного потенциала личности педагога;**
- **изучение прогрессивных технологий обучения и воспитания, новых достижений отечественного и зарубежного опыта, которые педагогу необходимо адаптировать, приспособить к своим индивидуальным особенностям и способностям;**
- **решение сложных профессионально-педагогических проблем, требующих интеграции знаний, практических умений и навыков из таких смежных с педагогикой наук, как философия, психология, медицина, религиоведение, экономика, право, кибернетика и др**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

**К НАСТОЯЩЕМУ МОМЕНТУ В РОССИИ ПРИНЯТ 1519 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
СТАНДАРТ (18.03.2023), В ОБРАЗОВАНИИ:**

- ✓ руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)
- ✓ педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);
- ✓ педагог дополнительного образования детей и взрослых;
- ✓ специалист в области воспитания (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания" (Зарегистрирован 03.03.2023 № 72520));
- ✓ педагог-психолог (психолог в сфере образования);
- ✓ специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ

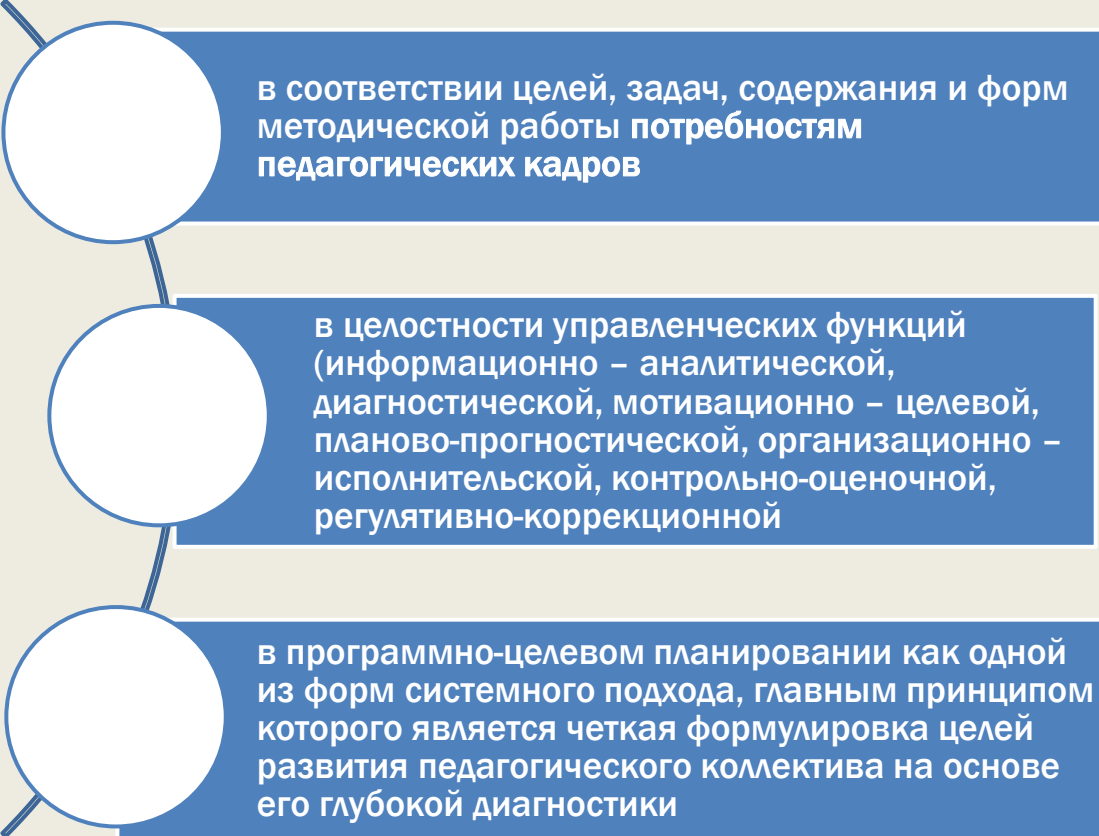
- ЭТО цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников
/М.М. Поташник, д.п.н., действительный член РАО/
- ЭТО самостоятельное и/или кем-то управляемое на рациональном и/или интуитивном уровнях «нарастание» разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач
/А.В. Мудрик, д.п.н., профессор, член-корр. РАО/
- ЭТО, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение учителя себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников путем выбора из предлагаемого или навязываемого руководством школы научных знаний, педагогического опыта

/М.В. Левит, к.п.н./



МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

СИСТЕМНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ДОЛЖНА ПРОЯВЛЯТЬСЯ:



в соответствии целей, задач, содержания и форм методической работы потребностям педагогических кадров

в целостности управленческих функций (информационно – аналитической, диагностической, мотивационно – целевой, плано-прогностической, организационно – исполнительской, контрольно-оценочной, регулятивно-коррекционной)

в программно-целевом планировании как одной из форм системного подхода, главным принципом которого является четкая формулировка целей развития педагогического коллектива на основе его глубокой диагностики

-часть непрерывного образования педагогов. Цели ее - освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания обучающихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы. Она осуществляется в течение учебного года и органично соединяется с повседневной практикой педагогов».

М.М. Поташник

М.М. Поташник

Методическая работа в школе (если она правильно организована) – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности образовательной деятельности, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранения здоровья обучающихся

Разноуровневая модель

- Индивидуальная методическая работа;
- Постоянно действующий научно - практический семинар;
- Учебно-методические объединения учителей и воспитателей;
- Творческие объединения педагогов

СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ МБУ «ШКОЛА № 86»



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ:

- обеспечение оперативного информирования педагогов о новом содержании образования, инновационных образовательных и воспитательных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях психолого-педагогических наук с целью внедрения в практику своей работы;
- систематическое, всестороннее изучение и анализ педагогической деятельности на основе диагностики;
- стимулирование и развитие творческого исследовательского подхода к учебно-воспитательному процессу, обеспечение постоянного роста профессионального мастерства через коллективную и индивидуальную деятельность;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта в учебном заведении;
- организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров.

НАПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическая работа

направлена на совершенствование методики преподавания учебных дисциплин, методическое обеспечение образовательной деятельности, повышение квалификации педагогического коллектива

направлена на перспективное развитие процесса обучения, совершенствование его содержания и методики преподавания, поиск новых принципов, закономерностей, методов, форм и средств организации образовательной деятельности

Научно-методическая работа

Цель – выработка стратегических направлений совершенствования образовательной деятельности

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

| Коллективные | Групповые | Индивидуальные |
|------------------------------------|------------------------------------|---|
| 1. Методические дни-семинары | 1. Диспут | 1. Собеседование |
| 2. Открытый урок | 2. Круглый стол | 2. Консультация |
| 3. Научно-методическая конференция | 3. Творческие проблемные группы | 3. Самообразование |
| 4. Педагогические чтения | 4. Педагогический консилиум | 4. Авторская работа |
| 5. Педагогический совет | 5. Педагогический практикум | 5. Тренинг |
| 6. Методический марафон | 6. Предметные семинары | 6. Презентация авторской программы |
| 7. Методическая выставка | 7. Опытно-экспериментальные группы | 7. Стажировка |
| 8. Панорама методических идей | 8. Мастер-класс | 8. Курсовая подготовка |
| 9. Профессиональные конкурсы | 9. Сайт ШМО | 9. Составление Портфолио учителя |
| 10. Сайт школы | 10. Школа молодого учителя | 10. Создание персонального сайта, блога |

ВИДЫ И ФОРМЫ РАБОТЫ СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

| Источник повышения квалификации | Виды и формы работы |
|---------------------------------|---|
| Систематическое образование | <ul style="list-style-type: none">• прохождении курсов повышения квалификации, стажировки;• индивидуальные образовательные траектории;• дистанционное обучение;• теоретические, проблемные, психолого-педагогические семинары;• работа над единой методической темой; |
| Эксперимент | <ul style="list-style-type: none">• индивидуальные программы педагогического эксперимента по вопросам внедрения ФГОС, апробации УМК, педагогических технологий и т. п.;• участие в работе экспериментальных площадок; |
| Практика | <ul style="list-style-type: none">• работа в составе творческой группы (создание коллективных проектов);• исследовательская деятельность, руководство исследовательской деятельностью обучающихся;• публикация научных статей, тезисов;• систематизация опыта; |
| Самообразование | <ul style="list-style-type: none">• работа над индивидуальной методической темой;• обзор новинок научной, методической литературы;• творческие отчеты по проектам;• создание портфолио достижений; |
| Педагогическое общение | <ul style="list-style-type: none">• посещение и проведение мастер-классов;• участие в педагогических советах, конференциях, круглых столах;• участие в профессиональных конкурсах и т.д. |

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ

ТРЕНИНГ



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РАЗВИВАЮЩАЯ СРЕДА ПЕДАГОГА

«Педагогическое портфолио»:



ВИРТУАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ ДЛЯ РЕШЕНИЯ РЕАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ



Участие в сетевых сообществах Самарской области

- Сетевое сообщество учителей начальных классов "Органайзер для "Началки"«
- Тольяттинский образовательный вики-портал
 - Методический калейдоскоп
 - Городское Родительское Собрание
- Сетевое сообщество «Психология в образовании»
 - Сетевое сообщество СамО"Учитель" в начальной школе
 - Сообщество «Путь к успеху»
 - Обучение педагогов Самарской области
 - МММ (Магнит, Маяк, Мудрость)



ИНДИВИДУАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ



изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога



актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем)



определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации



составление программы профессионального роста педагога



систематическая оценка решения поставленных задач, реализация программы

Диагностический
инструментарий

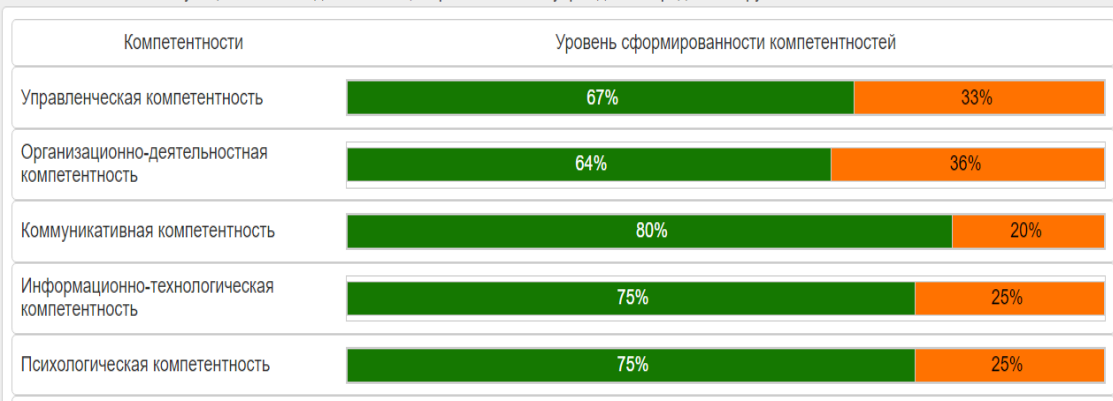
- Анкета по выявлению профессиональных дефицитов;
- Анкета «Оценка методической работы в школе»;
- Диагностическая анкета успешности учителя;
- Анкета по выявлению степени удовлетворенности;
- Оценка компетентности педагогов и сплоченности коллектива;
- Анкета «Школа глазами учителя» и другие.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ



Региональный центр
Трудовых ресурсов

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти "Школа № 86"



В таблице представлены Ваши сильные профессиональные стороны

Блок: Управленческая компетентность

Компетенции:

- Применять методы, технологии и инструменты мониторинга реализации и оценки программ, планов, проектов и результатов деятельности ОО
- Выстраивать методическую работу на основе профессиональных дефицитов педагогов
- Организовывать различные формы наставнической деятельности
- Владеть технологиями управления проектами в инновационной, экспериментальной и др. деятельности

В таблице представлены Ваши профессиональные дефициты

| № | Наименование компетенции |
|---|--|
| 1 | Владеть технологиями разработки программы развития ОО с ориентацией на федеральные, региональные и субрегиональные приоритеты и социальные запросы |
| 2 | Выявлять профессиональные дефициты педагогов, планировать их подготовку, переподготовку и повышение квалификации |



ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ

саморазвитие

самореализация

самооценка

защищенность

**материальное
благополучие**



ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГА

Регуляторы мотивации

| Условия труда | Вознаграждение | Безопасность |
|---|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Наличие оборудованного кабинета.2. Наполняемость класса.3. Работа в удобную смену.4. Наличие разумной нагрузки.5. Столовая.6. Дизайн, чистота, наличие мест для отдыха. | <ol style="list-style-type: none">1. Заработная плата.2. Стимулирующие выплаты.3. Медицинское обслуживание.4. Возможность решения социальных проблем. | <ol style="list-style-type: none">1. Гарантия занятости.2. Ощущение своей принадлежности к коллективу.3. Уважение и одобрение коллег и администрации.4. Удовлетворение стилем управления образовательным учреждением.5. Доверие руководства.6. Устоявшиеся прочные личные связи и доброе отношение окружающих.7. Благоприятная информация о том, как в ОУ обращаются с другими работниками. |

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГА

Главные мотиваторы

| Личное развитие | Чувство причастности | Интерес к работе, сопряженный с «вызовом» |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Передача ответственности.2. Право на эксперимент.3. Знакомство с новым опытом.4. Получение возможности для обучения.5. Помощь администрации в работе.6. Овладение новым. | <ol style="list-style-type: none">1. Информирование о делах и проблемах ОУ.2. Получение консультаций у администрации ОУ.3. Совместная выработка и принятие решений.4. Общение с коллегами.5. Представительство от образовательного учреждения . | <ol style="list-style-type: none">1. Интересные проекты.2. Знакомство с новым развивающимся опытом.3. Возрастающая ответственность.4. Новые престижные и значимые цели.5. Помощь администрации в продвижении к цели.6. Защита собственных новых планов и проектов.7. Создание условий для презентации своей деятельности среди коллег, родителей.8. Возможность обобщить и распространить свой опыт. |

ЭТАПЫ САМООБРАЗОВАНИЯ

Интерес

определение профессиональных потребностей (чему хочу научиться, что узнать?);
формулировка темы, постановка цели (чего хочу достичь?);

План

отбор действий (что надо сделать?);
установка последовательности и определение сроков;

Работа

организация образовательной деятельности (что делаю?);
выбор технологий, методик, средств и форм организации ОД (с помощью чего?);

Анализ

подбор методик анализа;
сбор информации для анализа;
осуществление аналитической деятельности;

Будущее

определение задач на будущее

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ НАД ТЕМОЙ САМООБРАЗОВАНИЯ

| Этап | Содержание работы | Сроки | Форма представления результатов |
|-----------------|---|--|--|
| Диагностический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ затруднений. 2. Постановка проблемы. 3. Изучение литературы по проблеме и имеющегося опыта. | Первый год работы над темой | Собеседование с руководителем м/о, заместителем директора по УВР |
| Прогностический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение цели и задач работы над темой. 2. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. 3. Прогнозирование результатов. | Первый год работы над темой | Выступление на заседании методического объединения. |
| Практический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение передового педагогического опыта; системы мер, направленных на решение проблемы. 2. Формирование методического комплекса. 3. Отслеживание процесса, текущих и промежуточных результатов. 4. Корректировка работы. | Второй год работы над темой | Открытые уроки, выступления на заседании методического объединения. |
| Обобщающий | <ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов. 2. Оформление результатов работы по теме. 3. Представление результатов. | Третий год работы над темой | Выступление на заседании Педагогического совета. |
| Внедренческий | <ol style="list-style-type: none"> 1. Использование опыта педагогом в процессе дальнейшей работы. 2. Распространение опыта работы среди педагогов ОУ, города. | В ходе дальнейшей педагогической деятельности. | Педагогический творческий проект, открытые уроки, мастер – классы, выступления на семинарах, конференциях по теме, публикации. |

АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ ИОМ

Подготовка

- Самодиагностика профмастерства, выявление успехов и трудностей ведения педагогической практики

Планирование

- Проектирование ИОМ

Практические решения

- Реализация ИОМ: осуществление педагогической деятельности в соответствии с составленной стратегией развития

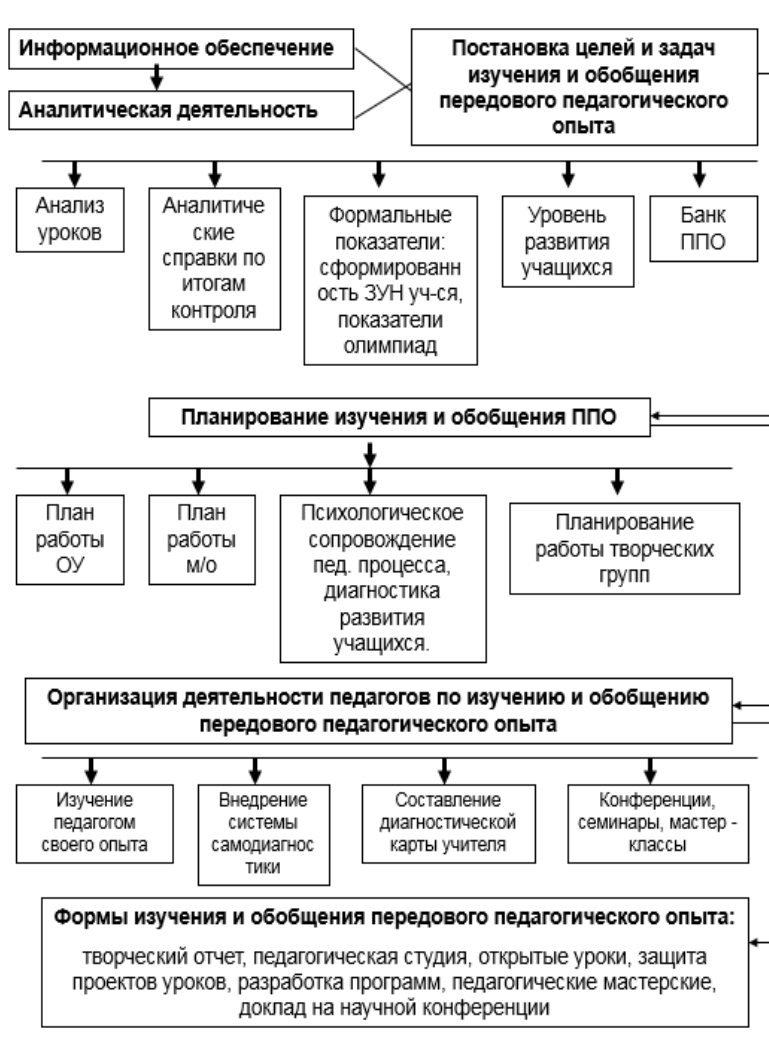
Оценка и самооценка деятельности

- Анализ эффективности реализации ИОМ

ОБРАЗЕЦ «ДОРОЖНОЙ» КАРТЫ ИОМ

| Направление деятельности | Содержание деятельности | | Достигнутые результаты | Субъективные достижения (отношение к достигнутому) | Формы презентации достижений |
|---|-------------------------|------------------|------------------------|--|------------------------------|
| | Первое полугодие | Второе полугодие | | | |
| Повышение квалификационного уровня | | | | | |
| Участие в деятельности профессиональных сообществ | | | | | |
| Методическая работа | | | | | |
| Работа по самообразованию | | | | | |

ОБОБЩЕНИЕ, РАСПРОСТРАНЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА



Структура описания ППО:

- Титульный лист
- Введение
- Теоретическая база опыта
- Актуальность и перспективность опыта
- Новизна опыта
- Адресность опыта
- Трудоёмкость опыта
- Технология опыта
- Результативность опыта
- Приложение

КУРСОВАЯ ПОДГОТОВКА

На основе данных диагностики профессиональных затруднений

КПК по индивидуальным запросам

В соответствии с целями и задачами системы образования

КПК по цифровизации и цифровой трансформации

КПК с использованием информационного ресурса «Одного окна»

КПК на базе Академии Минпросвещения России

КПК по обновленным ФГОС

КПК по программам повышения квалификации управленческих команд

Важно!
Выполнение
ключевых
показателей

«ПОТРЯСЕНИЕ, ВЫЗВАННОЕ РЕАЛЬНОСТЬЮ ...»

Отсутствие педагогического и житейского опыта

Слабая методическая подготовка

Недостаточное владение методами и приемами обучения

Оформление документации

Взаимодействие с коллегами

Осуществление классного руководства

Ежедневная подготовка к урокам

Вопросы дисциплины и порядка

Работа с родителями и т.д.





ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ



ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ

Индивидуальные формы работы

- Индивидуальное консультирование
- Посещение и анализ уроков
- Разработка технологической карты урока, внеклассных мероприятий, родительских собраний
- Изучение передового педагогического опыта и современных образовательных технологий
- Совместное участие в исследованиях, проектах, творческих лабораториях и т.д.



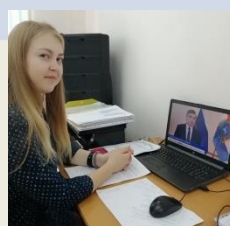
Коллективные формы работы

- Педагогический совет
- Семинар, дискуссия
- Практикум, мастер-класс
- Психологический тренинг
- Деловая игра
- Вернисаж педагогических идей
- Педагогический ринг
- Мозговой штурм
- Банк идей
- Методическая копилка и т.д.

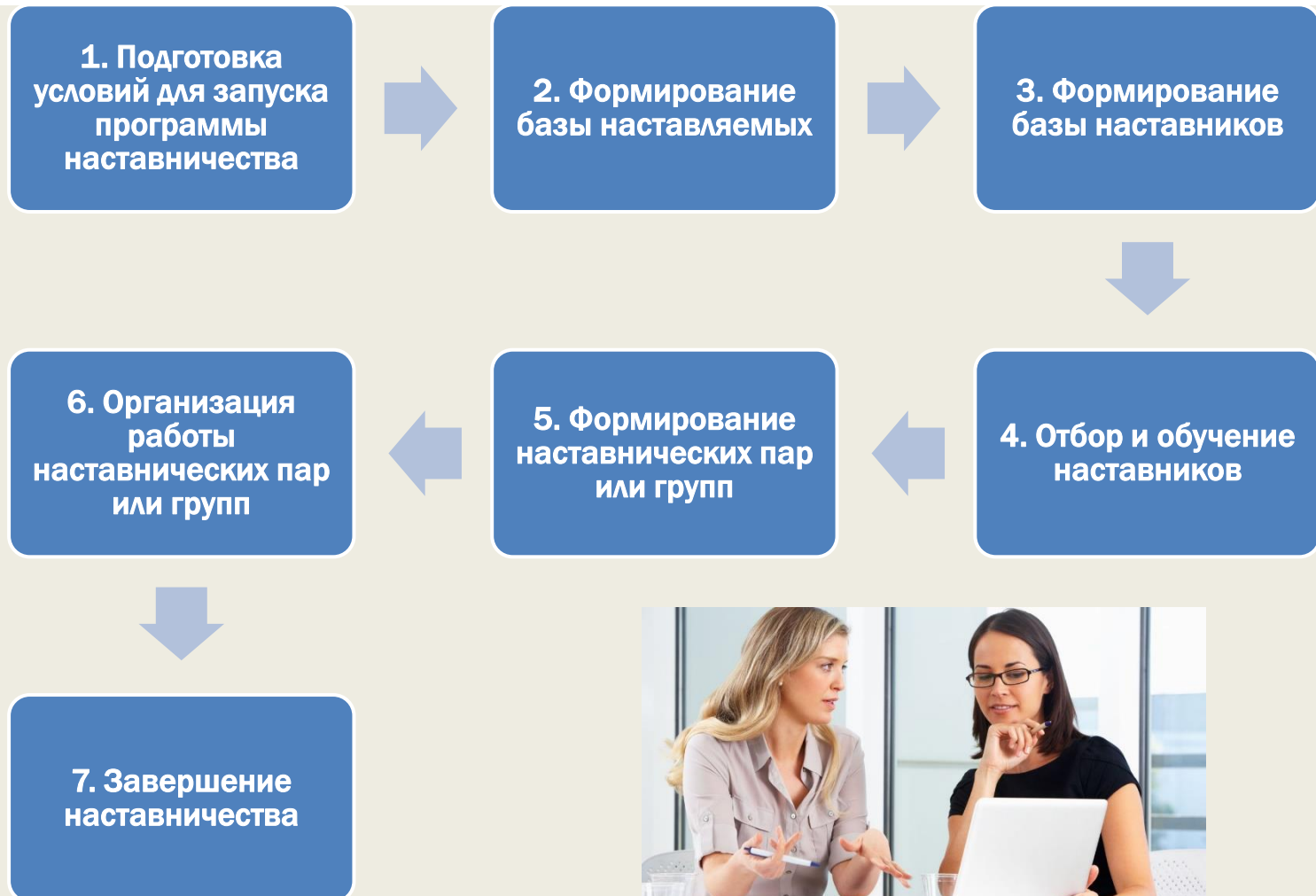


Групповые формы работы

- Тестирование
- Групповое консультирование
- Тематические заседания «Всему научиться можно!»
- Педагогические обучающие семинары
- Круглый стол «Давай, поговорим!»
- Групповая дискуссия «Решение найдено!»
- Деловая игра, кейс
- Обзор методической литературы
- Наглядно-педагогическая пропаганда
- Мастер-класс
- Творческая лаборатория «Конструктор урока»
- Служба психологической поддержки и помощи
- День молодого специалиста



Организация наставничества



НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Приказ о внедрении программы многофункционального наставничества педагогических работников в МБУ «Школа № 86»

Приказ о назначении наставников.

План наставника и индивидуальный образовательный маршрут стажера.

Приказ о назначении ответственного за реализацию программы многофункционального наставничества.

Приказ об утверждении положения о наставничестве и плана мероприятий.

План мероприятий (дорожная карта) реализации программы многофункционального наставничества педагогических работников.

ВАРИАНТЫ ПРОГРАММЫ

1

опытный педагог

молодой специалист

2

лидер педагогического сообщества

педагог, испытывающий проблемы

3

педагог-новатор

консервативный педагог

4

опытный предметник

неопытный предметник

флеш - наставничество

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Партнерское

Традицион
ное «один
на один»

Групповое

Основные
модели
наставниче
ства

Виртуальное

Реверсивное

Флэш-
наставниче
ство



Организация наставничества

Учитель – учителю

Учитель–
наставляемый



Имеет проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, неуверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности



Учитель-наставник



Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.



Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар



Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС



Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.



Наставник получает закрепленный и уважаемый статус наставника, по решению администрации – дополнительные баллы к стимулирующим выплатам.

Цель - успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГА

Главные мотиваторы

| Личное развитие | Чувство причастности | Интерес к работе, сопряженный с «ВЫЗОВОМ» |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Передача ответственности.2. Право на эксперимент.3. Знакомство с новым опытом.4. Получение возможности для обучения.5. Помощь администрации в работе. | <ol style="list-style-type: none">1. Информирование о делах и проблемах ОУ.2. Получение консультаций у администрации ОУ.3. Совместная выработка и принятие решений.4. Общение с коллегами.5. Представительство от образовательного учреждения | <ol style="list-style-type: none">1. Интересные проекты.2. Знакомство с новым развивающимся опытом.3. Возрастающая ответственность.4. Новые престижные и значимые цели.5. Помощь администрации в продвижении к цели.6. Защита собственных новых планов и проектов.7. Создание условий для презентации своей деятельности среди коллег, родителей.8. Возможность обобщить и распространить свой опыт. |

- Установление ежемесячной доплаты за осуществление деятельности в качестве наставника.

- Назначения выплат стимулирующего характера (Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог).

Правило: Каждый педагог - успешен

Задачи

Маршруты молодого специалиста

Обеспечивать успешную адаптацию и повышение мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов

«Шаги к успеху» (освоение индивидуального методического маршрута)

Способствовать выработке и развитию профессиональных компетенций

Путь к мастерству» (участие в работе школы молодого специалиста)

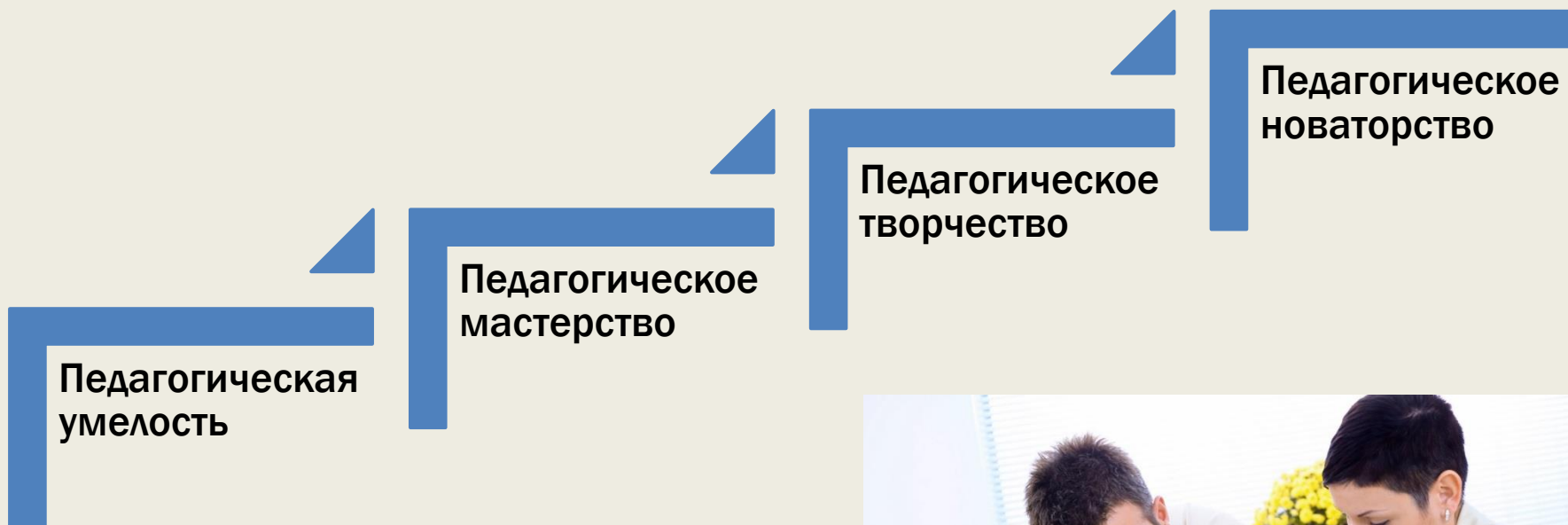
Вовлекать молодых специалистов в инновационную деятельность

«Восхождение» (представление опыта работы в конкурсах педагогического мастерства)

Способствовать развитию профессионального мастерства молодых специалистов путем участия в конкурсах

«Точка роста» (демонстрация личного профессионального роста)

СТУПЕНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ



- У каждого успешного человека на земле были и есть наставники

Николай Латанский



РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

100%-ый охват молодых и вновь назначенных специалистов наставничеством

Увеличение доли педагогов, вовлеченных в систему наставничества

Снижение доли педагогов, имеющих профессиональные затруднения

Увеличение доли педагогов, демонстрирующих высокий уровень восприимчивости к новшествам

Увеличение доли педагогов, принимающих участие в апробации инновационных программ

Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе творческих групп

Увеличение доли педагогов, активно использующих в образовательной деятельности современные образовательные технологии

! Отсутствие вакансий

**! Ежегодное пополнение состава педагогических коллективов школ
молодыми специалистами**

УЧАСТИЕ ПЕДАГОГОВ В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА



УЧАСТИЕ ПЕДАГОГОВ В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

- **Киселева Марина Александровна, учитель начальных классов – победитель городского и участник областного конкурсов профессионального мастерства «Учитель года»;**
- **Карманова Наталия Александровна, учитель начальных классов – лауреат городского и финалист областного конкурсов профессионального мастерства «Учитель года, победитель городского конкурса «Лучший учитель начальных классов»;**
- **Сураева Наталья Сергеевна, учитель начальных классов – лауреат городского и участник областного конкурсов профессионального мастерства «Учитель года»;**
- **Павлихина Екатерина Егоровна, учитель начальных классов – лауреат городского конкурса «Лучший учитель начальных классов»;**
- **Прошкина Алла Николаевна, учитель начальных классов – лауреат городского конкурса «Лучший учитель начальных классов»;**
- **Худоба Вера Владимировна, учитель физической культуры – лауреат городского конкурса «Лучший учитель физической культуры»;**



РЕГИОНАЛЬНАЯ СТАЖИРОВОЧНАЯ ПЛОЩАДКА ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

- *Реализация в образовательном учреждении многофункциональной модели наставничества как эффективный ресурс персонифицированной поддержки профессионального роста педагога*



ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В образовательном учреждении сотрудникам


-оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;

-предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;

-создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в магистратуре;

-приветствуется самообразование.

ПРИНЯТО
на заседании Совета Школы
Протокол № 2
от «09» января 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный представитель
работников МБУ «Школа № 86»
 Шечеголов М.В.
(подпись) (расшифровка подписи)

УТВЕРЖЕНО
Директор МБУ «Школа № 86»
 Юргенко К.С.
(подпись) (расшифровка подписи)
Приказ № 1/29-ОД от «09» января 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Общие положения

1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина» (далее – учреждение).
2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.



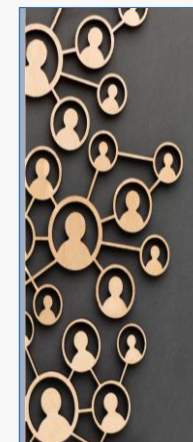
**Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина»**



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА И ВОВЛЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
РАЗЛИЧНЫЕ КОНКУРСНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ**


**Карсакова Анна Александровна,
заместитель директора по экономике и финансам**



**Обучающая встреча в рамках проекта
«Менторство как эффективный ресурс
профессионального становления административных команд
образовательных учреждений»**

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

ПРИНЯТО
на заседании Совета Школы
Протокол № 2
от «09» января 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный представитель
работников МБУ «Школа № 86»
 Шевченко М.В.
(подпись) (расшифровка подписи)

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ «Школа № 86»
 Юрченко К.С.
(подпись) (расшифровка подписи)
Приказ № 1729-ОД от «09» января 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Общие положения

1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина» (далее – учреждение).
2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N 412-од (ред. от 12.12.2022)
"Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области"

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Постановления администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019г. № 2019-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N 412-од (ред. от 12.12.2022) "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области"
- Положение п оплате труда МБУ «Школа № 86», утвержденное приказом № 1/29 ОД от 09.01.2023г.

УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев

отсутствие случаев травматизма, во время возложения ответственности за жизнь и здоровье обучающихся на конкретного работника учреждения

отсутствия дисциплинарных взысканий

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

В СП Детский сад «Веста» к выплатам стимулирующего характера помимо вышеуказанных относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность (разноуровневый состав) контингента воспитанников (в группах комбинированной направленности смешение 2-3 категории воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, превышение плановой наполняемости);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

| МБУ «Школа № 86» городского округа Тольятти | | | | | |
|---|--|---|-------|----------------------|-------------|
| Критерии объективности учителем (по итогам полугодия учебного года) | | | | | |
| № п/п | Наименование задания учителя | Условия получения выплаты | Сумма | Эквивалентная оценка | Обоснование |
| 1. | Выполнение задания учителя | Условия получения выплаты | Сумма | Эквивалентная оценка | Обоснование |
| 11 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 12 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |
| 13 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 14 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |
| 15 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 16 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |
| 17 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 18 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |
| 19 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 20 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |
| 21 | Инициативная разработка или совершенствование учебного материала, создание учебных заданий, проведение открытых уроков по предмету (или) по предметной учебной программе (или) по предмету (или) по теме учебного предмета | выполнение задания по ОУ - 3 балла двух открытых уроков по ОУ - 2 балла выполнение педагогической разработки - 1 балл | | | |
| 22 | Создание членства (отсутствие) в профессиональном сообществе педагогов, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. | отсутствие - 1 балл создание - 1 балл | | | |

Протокол заседания комиссии по оплате труда

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина»
445030 ул. 40 лет Победы, 44
контактный телефон (8482) 70-36-61,
электронная почта: sch86@edu.tl.ru

ПРОТОКОЛ заседания Комиссии по оплате труда

24.01.2022 г. № 1

Присутствовали:
директор МБУ «Школа № 86»: Юрченко К.С.

члены Комиссии по оплате труда:

- Бесудина Н.А., заместитель директора по УВР - председатель;
- Бардина Н.В., методист СП ЦДО «Радуга» - секретарь;
- Федулова М.В., заместитель директора по УВР;
- Пронина Е.А., руководитель МО учителей начальных классов;
- Борьдалова Т.П., учитель химии;
- Шерченко М.В., председатель профсоюзной организации МБУ «Школа № 86»;
- Алазадова Е.В., методист СП ДС «Веста».

Повестка дня:

- Об утверждении итогового протокола результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.
- Об утверждении итогового протокола результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ДС «Веста» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.
- Об утверждении итогового протокола результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ЦДО «Радуга» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.

- Слушали:**
- Федулову М.В., заместителя директора по УВР, которая познакомила членов Комиссии по оплате труда с данным итоговым протоколом результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.

- Подтвердили:**
- Утвердить итоговый протокол результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года (приложение 1).

- Слушали:**
- Алазадова Е.В., методист СП ДС «Веста», которая познакомила членов Комиссии по оплате труда с данным итоговым протоколом результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ДС «Веста» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.

- Подтвердили:**
- Утвердить итоговый протокол результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ДС «Веста» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года (приложение 2).

- Слушали:**
- Бардина Н.В., методист СП ЦДО «Радуга», которая познакомила членов Комиссии по оплате труда с данным итоговым протоколом результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ЦДО «Радуга» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.

- Подтвердили:**
- Утвердить итоговый протокол результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ «Школа № 86» СП ЦДО «Радуга» на основании самооценки и анализа критериевых показателей оценки деятельности по итогам I полугодия 2021-2022 учебного года.

Самоанализ и анализ критериальных показателей деятельности педагогов

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- по итогам работы (месяц, квартал, полугодие и другие периоды);
- за безупречную трудовую деятельность;
- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств;
- иные премии, не связанные с выполнением сотрудником его обязанностей (за значительные победы в конкурсах профессионального мастерства, за присвоение почетных званий).



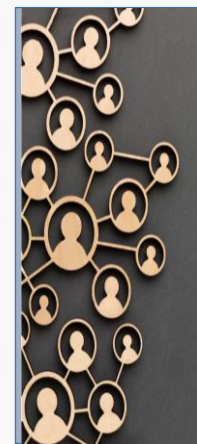
**Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 86 имени Ю.А. Гагарина»**



БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**



445030, РФ, Самарская область, г. Тольятти,

ул. 40 лет Победы, 44

Телефон: 8(8482)20-36-61

Факс: 8(8482)20-36-63

E-mail: school86@edu.tgl.ru

Web: <http://school86.tgl.net.ru>