**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

**от 13 января 2014 г. N 3**

**О СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ**

**ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

В целях совершенствования системы оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и в связи с введением эффективного контракта приказываю:

1. Утвердить Примерный [порядок](#Par52) определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, согласно приложению 1.

2. Утвердить [Порядок](#Par142) определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы, согласно приложению 2.

3. Утвердить типовые [показатели](#Par222) проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 3.

4. Утвердить типовые [показатели](#Par574) проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 4.

5. Утвердить типовые [показатели](#Par841) проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 5.

6. Утвердить типовые [показатели](#Par1106) проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителям-логопедам и учителям-дефектологам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 6.

7. Утвердить типовые [показатели](#Par1373) проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций согласно приложению 7.

8. Утвердить основные [направления](#Par1640) для разработки показателей проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителям муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, согласно приложению 8.

9. Утвердить типовую форму трудового [договора](#Par1740) с педагогическим и руководящим работником образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы, согласно приложению 9.

10. Руководителям органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, рекомендовать разработать и утвердить порядок выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, на основании Примерного порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы.

11. Ректору государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования" (Болотову Н.А.) обеспечить оказание методической помощи образовательным организациям муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного общего, начального общего, основного общего, среднего общего образования, по вопросам определения показателей проявления компетентности педагогических работников.

12. Признать утратившими силу следующие приказы:

от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";

от 16.04.2013 N 455 "О внесении изменений в приказ Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования";

от 26.04.2013 N 515 "О внесении изменений в приказ Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования".

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

12. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Л.М. Савину, заместителя министра образования и науки Волгоградской области.

13. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования.

Министр образования

и молодежной политики

Волгоградской области

А.М.КОРОТКОВ

Приложение 1

Утвержден

приказом

министерства образования

и молодежной политики

Волгоградской области

от 13 января 2014 г. N 3

**ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ**

**ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ)**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников образовательных организаций (далее - Организации), за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

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

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации в течение года производится исключительно в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических работников Организации;

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

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Организации, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с органом государственно-общественного управления Организации в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ педагогическим и руководящим работникам Организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

2.1.1. Руководителям (директорам, заведующим, начальникам), заместителям руководителя (директора, заведующего, начальника), руководителям (заведующим, начальникам, директорам, управляющим) структурных подразделений образовательных учреждений, за исключением заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной работе (части) Организации.

2.1.2. Учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и другим категориям педагогических работников Организации согласно штатному расписанию.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

2.2.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы [<1>](#Par79), доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по Организации [<2>](#Par81).

--------------------------------

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



 - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

 - доля тарифицированной учебной нагрузки ;

 - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов);

 - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов-комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса) .

2.2.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам Организации, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности работников по Организации [<3>](#Par92).

--------------------------------



 - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

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

 - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Организации;

 - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Организации.

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки [<4>](#Par103).

--------------------------------



 - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

 - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при  принимается ).

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя Организации (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки [<5>](#Par112).

--------------------------------



 - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя Организации;

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

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

 - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации ;

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

 - степень удовлетворенности педагогических работников Организации организацией образовательного процесса (в процентах);

 - количество заместителей руководителя Организации;

 - оклад заместителя руководителя Организации.

2.4. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя малочисленной Организации расчет выплат стимулирующего характера проводится в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Организаций.

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

Заместитель начальника отдела

дошкольного и общего образования

Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 2

Утвержден

приказом

министерства образования

и молодежной политики

Волгоградской области

от 13 января 2014 г. N 3

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ,**

**ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**(ГОРОДСКОГО ОКРУГА) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩЕЙ**

**ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

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

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

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

или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования" [<6>](#Par154) (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

--------------------------------

<6> Локальным нормативным актом Организации прописываются условия (например: средний балл по предмету в общеобразовательной организации выше, чем по городу (области); государственную (итоговую) аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20 процентов от числа выпускников, с которыми работал данный учитель), при которых администрация Организации принимает сертификат к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе.

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



ТБ - тестовый балл;

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

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

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

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

10 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам.

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

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

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

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

5. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного общего образования, объединены в 12 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

6. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их администрации Организации.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией Организации один раз в год по состоянию на 1 сентября и согласуются с органом государственно-общественного управления Организации.

7. Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления Организации показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается локальным правовым актом Организации.

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

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Организацией образования:

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

 Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Членами профсоюзного комитета Организации проводится анонимное анкетирование педагогических работников Организации, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75 процентов), для определения степени удовлетворенности педагогических работников Организации 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 Организации.

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

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

 Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 7

Утверждены

приказом

министерства образования

и молодежной политики

Волгоградской области

от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ**

**РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Линии стимулирования | Характеристика компетентностей, эффективности деятельности | Показатели компетентности, эффективности деятельности | Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника |
| Данный показатель не проявляется | Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников | Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников |
| 1. | Ведение образовательного процесса | Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики | 1. Динамика достижений по реализуемой современной общеобразовательной программе | 0 | 1 | 2 |
| 2. Создание условий для творческого потенциала детей, формирование их знаний, умений и навыков | 0 | 1 | 2 |
| 3. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг | 0 | 1 | 2 |
| 2. | Организация информационной основы деятельности воспитанников | Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации | 1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня | 0 | 1 | 2 |
| 2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение) | 0 | 1 | 2 |
| 3. | Организация воспитательной работы | Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка | 1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы | 0 | 1 | 2 |
| 2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми | 0 | 1 | 2 |
| 3. Организация работы в группе предшкольной подготовки | 0 | 1 | 2 |
| 4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях | 0 | 1 | 2 |
| 5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми | 0 | 1 | 2 |
| 4. | Установление контактов с родителями (законными представителями) | Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным | 1. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации | 0 | 1 | 2 |
| 2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы, индивидуального образовательного маршрута воспитанников | 0 | 1 | 2 |
| 3. Наличие системы работы с одаренными детьми | 0 | 1 | 2 |
| 4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей | 0 | 1 | 2 |
| 5. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. | 0 | 1 | 2 |
| 5. | Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников | Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу | 1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников | 0 | 1 | 2 |
| 2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника | 0 | 1 | 2 |
| 3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения ("особый ребенок") | 0 | 1 | 2 |
| 4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения | 0 | 1 | 2 |
| 6. | Разработка и реализация авторских образовательных программ | Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности | 1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке | 0 | 1 | 2 |
| 2. Использование авторских программ в образовательном процессе | 0 | 1 | 2 |
| 3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу | 0 | 1 | 2 |
| 4. Степень востребованности разработанных воспитателем авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети | 0 | 1 | 2 |
| 7. | Владение современными образовательными технологиями | Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях | 1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий | 0 | 1 | 2 |
| 2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО | 0 | 1 | 2 |
| 8. | Профессионально-личностное совершенствование | Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию | 1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 2. Руководство методическими объединениями воспитателей | 0 | 1 | 2 |
| 3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области | 0 | 1 | 2 |
| 4. Участие в работе экспертных групп | 0 | 1 | 2 |
| 5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах) | 0 | 1 | 2 |
| 6. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства | 0 | 1 | 2 |
| 7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения | 0 | 1 | 2 |
| 8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях | 0 | 1 | 2 |
| 9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д. | 0 | 1 | 2 |
| 10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения | 0 | 1 | 2 |
| 11. Повышение квалификации | 0 | 1 | 2 |
| 9. | Креативная компетентность педагога | Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта | 1. Работа над собственным педагогическим исследованием | 0 | 1 | 2 |
| 2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию | 0 | 1 | 2 |
| 3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта | 0 | 1 | 2 |
| 4. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса | 0 | 1 | 2 |
| 10. | Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса | Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса | 1. Выполнение плана посещаемости | 0 | 1 | 2 |
| 2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни) | 0 | 1 | 2 |
| 3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе | 0 | 1 | 2 |
| 4. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм) | 0 | 1 | 2 |
| 5. Реализация мероприятий по профилактике вредных привычек у дошкольников | 0 | 1 | 2 |
| 11. | Субъект-субъектные условия деятельности | Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования | 1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом) | 0 | 1 | 2 |
| 2. Учет особенностей 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 родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 0 | 1 | 2 |
| 12. | Создание предметно-пространственной среды | Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий | 1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития | 0 | 1 | 2 |
| 2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды | 0 | 1 | 2 |

Заместитель начальника отдела

дошкольного и общего образования

Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 9

Утверждена

приказом

министерства образования

и молодежной политики

Волгоградской области

от 13 января 2014 г. N 3

ТИПОВАЯ ФОРМА

трудового договора с педагогическим и руководящим работником

образовательной организации муниципального района

(городского округа) Волгоградской области, реализующей

основные общеобразовательные программы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

 (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем

работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)

заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

 I. Общие положения

 1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет

работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности, профессии или

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с

условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по

 трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

 структурного подразделения работодателя, если работник принимается на

 работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное

 структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

 3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении

работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (наименование необособленного отделения, отдела, участка,

 лаборатории, цеха и пр.)

 4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (основной, по

 совместительству)

 5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на

 время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)

 заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59

 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#Par1763) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
|  |  |  |
|  |  |  |

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

 16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

 17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончанияработы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либонастоящим трудовым договором.

 18. Работнику устанавливаются следующие особенности режимаработы(указать)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

 20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемыйотпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки

работника, предусмотренные законодательством, отраслевым

соглашением, коллективным договором, настоящим

трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в

порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (вид страхования, наименование локального нормативного акта)

 24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки,предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным

договором, настоящим трудовым договором (указать):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

 РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

 Паспорт (иной документ,

 удостоверяющий личность)

ИНН серия N

 кем выдан

 дата выдачи " " г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись) (ф.и.о.) (подпись)

 Работник получил один экземпляр настоящего

 трудового договора

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника

Заместитель начальника отдела

дошкольного и общего образования

Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА