

«Утверждаю»

«Согласовано»

Директор школы

Председатель профсоюзного

комитета школы

Н.В.Тихонова

Т.И.Михайлова

« ____ » _____ 2011 г.

« ____ » _____ 2011 г.

Проект

**Положения о стимулирующих выплатах и доплатах педагогическим
работникам и сотрудникам**

**Государственного образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №96 ЦОУО ДО г. Москвы**

Введено Приказом № ____ от « ____ » _____ 2011 г.

Москва, 2011 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы.

1.3. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ в соответствии с действующим Положением).

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера установленные на основе показателей качества профессиональной деятельности работников. Оценивание эффективности и результативности качества деятельности работников ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы проводится по следующим направлениям:

- *Качество общего образования обучающихся;*
- *Внеурочная предметная деятельность, участия обучающихся в различных мероприятиях по предмету;*
- *Компетентность педагога, обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в методической, научно-исследовательской работе;*
- *Использование современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету;*
- *Трудовая исполнительская дисциплина;*
- *Результаты деятельности классного руководителя;*
- *Эффективность воспитательной работы;*
- *Обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся;*
- *Эффективность управленческой деятельности;*
- *другое.*

2.2. В остальных случаях сотрудникам ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- *Ежегодные выплаты за стаж непрерывной работы в ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы;*
- *Ежемесячные выплаты за сложность, приоритетность предмета в 1-х и*

выпускных классах (4, 9, 11 классы).

- За квалификационную категорию;
- Стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- За ученую степень, почетное звание;
- За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- Единовременное премирование работников;
- Поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Деятельность работника по каждому из перечисленных показателей в пп. 2.1 оценивается в баллах в зависимости от результатов педагога-предметника

№	Критерий	Показатели	Индикаторы	Результаты (баллы)	Основания	Период выплаты
1	Качество общего образования обучающихся	Качество освоения учебных программ	Общая успеваемость учащихся - 100% -95-99% - Менее 95%	5 3 1	Отчет за четверть	Четверть
			Наличие обучающихся, получивших (кроме русского языка, математики, физики, химии) «4 и 5» по итогам четверти: - 90 % - 100% - 70 % -89 % - 51 % - 69 % для предметов: русский язык, математика, физика, химия -75% и выше -50% - 74% 25% - 49% Дополнительно при положительной динамике по сравнению с предыдущим периодом	10 7 5 10 7 5	Отчет за четверть	Четверть

		Количество выпускников, сдававших ЕГЭ, ГИА-9 (с механизмом независимой проверки)		Протоколы ЕГЭ	Год
		- 91-100%	10		
		- 61-90%	8		
		- 31-60 %	5		
		- Менее 30%	2		
	Успеваемость обучающихся по результатам государственной (итоговой) аттестации (по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	Количество выпускников, сдавших ЕГЭ, ГИА-9		Отчет заместителя директора по УВР, протоколы экзаменов	Год
		- 100 %	10		
		- 90 % - 99 %	8		
		- Менее 90%	5		
		Дополнительно: результаты по обязательным предметам (средние по классу)			
		- выше среднего по городу	5		
		по полученным баллам:			
		- 80-100	10		
		- 55-79 (более 50% сдававших)	8		
		Результативность окружных, городских, административных контрольных работ, тестирования		Отчет заместителя директора по УВР	Год
		Успеваемость по предмету:			
		-100 %	10		
		-91-99 %	8		
		-80-90 %	5		
		Дополнительные баллы за качество знаний			
		-свыше 65%	5		
		-30-64%	3		
	Доля обучающихся, подтвердивших школьную оценку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период	95-100% уч-ся подтвердили	5		
		80-95% уч-ся подтвердили	3		
	Показатель успеваемости независимой оценки	Процент выполнения работы		Информация зам. Директора по УВР.	Год
		-100%	10		
		-91-99%	8		
		- 65 % - 90%	5		

	качества образования по результатам мониторинга в 4,8,10 и других классах по предложению учителя	- 51% -64%	2	Справка по мониторингу	
	Показатель активности индивидуальной работы	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися, имеющая результат	5	Информация зам. Директора по УВР	Год
	– –	с хорошо успевающими учащимися, имеющая результат	3		
	Положительная динамика в уровне развития внутренних ресурсов учебного успеха ученика за анализируемый период, в том числе УУД и мотивации	ВШК: Мониторинг уровня развития УУД, уровня мотивации по спец. контрольно-методическим срезам, анкетированию, опросам психологов. Использование диагностических данных технологии ИСУД	0-5	Зам.дир.по УВР Пред.МО Психологи (решение педсовета)	

(2)	в различных мероприятиях по предмету/Критерий участия обучающихся	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	<p>Результативность участия обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, конференциях, викторинах, спортивных соревнованиях и т.д. (оценивание производится по принципу поглощения)</p> <p><u>Очно:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Школьный уровень <ul style="list-style-type: none"> участие 1 призер 2 победитель 5 - Окружной уровень <ul style="list-style-type: none"> участие 2 призер 4 победитель 6 - Городской уровень <ul style="list-style-type: none"> участие 3 призер 5 победитель 7 - Российский уровень <ul style="list-style-type: none"> участие 4 призер 6 победитель 8 - Межрегиональный <ul style="list-style-type: none"> участие 5 призер 7 победитель 9 - Международный <ul style="list-style-type: none"> участие 5 призер 8 победитель 10 <p>Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей (окружного уровня и выше)</p>		Приказ, дипломы, грамоты	Год
3	компетентность педагога	<p>Педагогический стаж учителя</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-5 лет - 6-10 лет - 11-15 лет - 16-20 лет - свыше 20 лет <p>Деятельность учителя по развитию</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 <p>ВШК: Мониторинг качества уроков, тематические</p>	0-5	<p>Личные дела педагогов</p> <p>Зам.дир. по УВР Пред.МО</p>	<p>Г о д</p>

	метапредметных умений обучающихся, использование образовательных технологий, целенаправленно развивающих владение универсальными учебными действиями (УУД)	микроисследования, информационно-методическое обеспечение учебного процесса, данные экспертных оценок			
	Пополнение портфолио учителя	- Систематическое (не менее 1 разработки в четверть) - Периодическое (не менее одной разработки в полугодие); - Не ведется работа по накоплению материала - Работа с электронным журналом и с электронным дневником учащегося	5 2 0 2	Информация зам. директора по УВР Зам.дир.по ИТ	Четверть
	Деятельность учителя по обучению и развитию обучающихся на основе использования ИКТ	ВШК: Мониторинг качества уроков, Тематические микроисследования	0-5	Зам.дир. по УВР Пред.МО	
	Внедрение современных образовательных технологий	- Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе, вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций - Использование проектных, исследовательских, развивающих методик, модульного обучения. - Периодическое использование методики разноуровневого обучения - Использование технологии прогнозируемых результатов	3 2 1 3	Информация зам. дир. по УВР	Четверть
	Проведение открытых уроков,	- Школьный уровень - Окружной уровень - Городской уровень	2 5 7	Информация зам. дир. по	Полугоди е

	<p>мастер-классов; участие и выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, МО</p>	- Российский уровень	10	УВР, рук. МО (наличие материалов в методическом кабинете школы)	
	<p>Распространение опыта. Наличие собственных методических разработок, публикаций педагогов в изданиях разного уровня, распространение положительного опыта деятельности образовательного учреждения и педагогов</p>	<p>- Школьный уровень - Окружной уровень - Городской уровень - Российский уровень</p>	<p>2 5 7 10</p>		Полугоди е
	<p>Работа по созданию учебно-методического комплекса</p>	<p>- Полностью соответствует современным требованиям. Наличие паспортизированного кабинета, оформленного в соответствии с требованиями (паспорта кабинета). -УМК частично соответствует требованиям - Не ведется работа по созданию УМК</p>	<p>5 2 0</p>	<p>Аналитическая справка ВШК</p>	Четверть
	<p>Очное участие в профессиональных конкурсах разного уровня и его результативность (оценивание производится по принципу поглощения)</p>	<p>Участие в конкурсах - Победа в конкурсах муниципального, окружного уровней - Участие в конкурсах регионального уровня - Победа в конкурсах регионального уровня - Участие в конкурсах федерального уровня - Победа в конкурсах федерального уровня</p>	<p>2 5-8 10 15 20 30</p>	<p>копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, мероприя</p>	Год

				тиях, спортив ных состязани ях, грамот, дипломов	
	Активность в решении ситуативных проблем ОУ, включая замену уроков и работы в выходные и праздничные дни	ВШК: Мониторинг качества системы управления	1-5	Директор Зам.дир. по УВР	
	Степень участия учителя в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе	ВШК: Мониторинг качества системы управления	1-10	Коллек- тивное взаимо- оценива- ние	
	Оказание методической помощи при подготовке к конкурсам	- С учетом затраченного времени	2-5	Информа- ция зам. директор а по УВР	Четверть
	Коэффициент сложности преподаваемого предмета	- Математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, русский язык	5	Инфор- мация зам. директо- ра по УВР	Год
		История, обществознание, русский язык, литература, биология, география, ОБЖ, начальные классы, МХК	4		
		Физическая культура, технология, черчение ИЗО, музыка	3		
	Преподавание предметов в профильных классах (10-11 кл.)	- В зависимости от количества предметов	2	Тарифи- кацион- ный список	Год
	Преподавание		2	Тарифи-	Год

		развивающих курсов во второй половине дня (составление программы)	Наличие факта		кацион-ный список	
		Участие в работе творческих коллективов по разработке программы развития школы, работе школьного сайта, подготовке публичного доклада, участие в общественной жизни школы	Руководство группой Участие в работе группы	5 2	Информация зам. директора	Четверть
4	Трудовая исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации (своевременное и правильное заполнение журнала)	- Безошибочное ведение школьной документации	5	Журналы, аналитическая справка ВШК	Четверть
		Исполнение административных решений, своевременная сдача отчетов, программ, планов работ и т.д., посещение совещаний, педсоветов	- Своевременно - Несвоевременно	3 0	Отчет зам.директора по УВР, ВР	Четверть
		Культура общения педагога с обучающимися, их родителями и коллегами	-Нет жалоб, конфликтов -Наличие обоснованных жалоб	5 0		Четверть

	Воспитательная деятельность классного руководителя	Наличие системы ВР в данном классе, группе (программы, ресурсы)	ВШК: Мониторинг качества ВР	0-5	Зам.дир. по УВР Психологи
		Уровень сформированности детского коллектива (результаты ВР)	ВШК: Мониторинг качества ВР	0-5	Зам.дир. по УВР Психологи
		Система работы с коллективом родителей (программы, ресурсы, результаты)	ВШК: Мониторинг качества ВР	0-5	Зам.дир. по УВР Психологи
		Доля учащихся класса, участвующих в социально-значимых проектах	ВШК: Мониторинг качества ВР	0-5	Зам.дир. по УВР Психологи
	Всего баллов				

3.2. Процентная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении по основному месту работы устанавливается всем работникам школы с целью создания стимула для долговременной стабильной работы. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежегодно. Непрерывный стаж работы в данном учреждении устанавливается по записям в трудовой книжке. Размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы в учреждении определяется в процентах от должностной ставки и составляет:

При стаже от 1 года до 2 лет	3%
При стаже от 3 лет до 5 лет	5%
При стаже от 6 лет до 10 лет	8%
При стаже от 11 лет до 15 лет	10%
При стаже от 16 лет до 20 лет	15%
При стаже свыше 21 года	20%

Размер непрерывного стажа работы в данном учреждении определяется по состоянию на 1 сентября текущего года и в течение учебного года не меняется.

3.3. За сложность, приоритетность предмета в 1-х и выпускных классах (4, 9, 11 классы) – устанавливается педагогическим работникам школы за проведение занятий по учебным предметам. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно и составляет:

Категория учителей	Условия	Надбавка
Учителя 1-х классов		10% от ставки (18 часов)
Учителя начальных 4 –х классов		10% от ставки (18 часов)
Учителя математики, русского языка и литературы	выбора учащимися предмета на ГИА, ЕГЭ	10% от оплаты за учебную нагрузку по предмету
Учителя физики, химии, биологии, истории, обществознания, иностранного языка, географии, информатики	выбора учащимися предмета на ГИА, ЕГЭ	7% от оплаты за учебную нагрузку по предмету

3.4 Повышающий коэффициент (от базовой ставки) за квалификацию сотрудника ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы

Категория	Надбавка
Вторая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55

3.5 За наличие ученой степени, наград, званий устанавливаются следующие надбавки:

- «Заслуженный учитель РФ» в размере _____ от должностного оклада (18 час.)
- Почётный работник общего образования РФ в размере _____ от должностного оклада (18 час.)
- Отличник народного просвещения в размере _____ от должностного оклада (18 час.)
- Почётный работник образования города Москвы в размере _____ от должностного оклада (18 час.)

- «Лауреат премии Правительства Москвы в области образования» в размере _____ от должностного оклада (18 час.).

Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

3.6. Ежемесячная стимулирующая выплата осуществляется молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального и впервые принятым в год окончания ими обучения в указанных образовательных учреждениях на работу по полученной специальности в ГБОУ СОШ №96 ЦОУО ДО г. Москвы в размере _____ руб.

3.7 За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается следующий порядок выплат:

- За руководство МО – устанавливается в размере 5% от ставки учителя руководителям школьных методических объединений в целях стимулирования методической работы по предмету и реализации надпредметных компетентностей. Данный вид стимулирующих выплат выплачивается ежемесячно.

3.8. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

Единовременное премирование педагогов осуществляются на основании итогов участия их и учащихся в мероприятиях различного уровня:

Учителям-предметникам:

Критерий	Условия	Премия
За проведение походов и экскурсий во внеурочное время при условии участия в походе и экскурсии не менее 10 обучающихся	участия в походе и экскурсии не менее 10 обучающихся	
За качественную подготовку и проведение мероприятий	школьный уровень окружной уровень городской уровень	
Публичные выступления и представления школы на различном уровне (родительские собрания, конференции, методические семинары)	школьный уровень окружной уровень городской уровень	

Классным руководителям:

Критерий	Условия	Премия
За проведение походов и экскурсий		

За организацию качественного дежурства класса по школе		
За качественную подготовку классным коллективом мероприятий		
За подготовку пакета документов по классному руководству		
За подготовку документации в выпускных классах		

3.9. Премирование к юбилейным датам и профессиональным праздникам:

- премирование к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) _____ руб.
- премия к профессиональному празднику День учителя, а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества в размере _____ рублей.

3.9.1. Премирование сотрудников осуществляется на основании Положения ГОУ СОШ №96 о премировании работников.

4. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера, установления выплат стимулирующего характера

4.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, Управляющий Совет Школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- отсутствии обеспечения условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей;

4.2. Стимулирующая выплата за сложность, приоритетность предмета может быть снята по представлению комиссии в случае неудовлетворительного качества работы учителя по предмету, обоснованных жалоб родителей учащихся на срок, определяемый Управляющим Советом Школы.

4.3. Стимулирующая выплата за руководство МО может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый директором школы при невыполнении плана работы МО или неудовлетворительном качестве работы МО.

4.4. В случаях, если базовая часть заработной платы и стимулирующие надбавки превысят фонд оплаты труда школы, Управляющий Совет школы оставляет за собой право скорректировать шкалу перевода баллов в проценты.