

Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова

О. Шкунова

Составной частью Региональной комплексной программы модернизации образования, действующей в Московской области с 2007 г., является новая система оплаты труда, предусматривающая деление заработной платы работников образовательных учреждений на три части — базовую, компенсационную и стимулирующую.

При разработке системы оценивания труда педагогов для начисления стимулирующих выплат в нашей гимназии соблюдались следующие принципы:

1. Объективность — учёт всех сторон деятельности педагога.
2. Демократичность — принятие решений с учётом мнения всего педагогического коллектива.
3. Прозрачность — доведение до сведения педагогов всех итоговых решений.
4. Креативность — возможность изменения показателей деятельности после анализа показателей предыдущего периода.

Для создания системы нами пройдены определённые этапы.

1. Определение состава разработчиков критериев. По решению научно-методического совета была создана творческая группа, в состав которой вошли руководители школьных методических объединений и наиболее авторитетные педагоги гимназии. Кадровый состав группы разработчиков должен быть квалифицирован и авторитетен, так как решение любых финансовых вопросов, как правило, вызывает массу критических замечаний, и именно разработчикам предстоит разъяснять педагогам принципы и механизмы распределения стимулирующей части оплаты труда.

2. Создание нормативно-правовой базы. За основу для нормативных документов были взяты должностные инструкции учителей и информационная карта участника конкурсного отбора лучших учителей в рамках ПНПО. В результате работы творческой группы были созданы следующие документы — «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников», «Критерии для расчёта стимулирующих выплат», «Диагностическая карта учителя» (Приложения 1, 2, 3). Все документы были рассмотрены на научно-методическом и педагогическом советах и согласованы с председателем управляющего совета и председателем профсоюзного комитета.

3. Заполнение диагностических карт педагогами. Заполнение диагностических карт происходит по итогам первого и второго полугодий на заседаниях школьных методических объединений. Руководитель школьного методического объ-

О. Шкунова

Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова

единения (ШМО) разъясняет сущность критериев, учителя заполняют карты на основании личных показателей. Далее руководитель ШМО и курирующий данное методическое объединение заместитель директора проставляют в диагностической карте баллы по каждому показателю в соответствии с критериями и путём сложения баллов определяют общее количество баллов, которое и составляет рейтинговый балл учителя.

4. Производство расчёта выплат. Расчётом выплат занимается профсоюзный комитет гимназии. Методика расчёта такова:

- Определение стоимости одного балла — общая сумма стимулирующей части оплаты труда (15 % фонда оплаты труда) делится на общее количество суммы баллов, полученных всеми педагогами.
- Определение суммы выплат — произведение стоимости одного балла и общего количества баллов.
- Определение минимального балла для начисления выплат — третья часть от максимального балла, набранного учителями. В случае, если педагог набрал количество баллов ниже минимального, стимулирующие выплаты ему не производятся.

Утверждение сумм выплат стимулирующего характера осуществляется управляющим советом гимназии.

5. Выстраивание рейтинга педагогов и обнародование результатов. В методическом кабинете вывешиваются таблицы с рейтингом педагогов и приказы о начислении выплат. Здесь же хранятся все диагностические карты, к содержанию которых можно обратиться в случае возникновения каких-либо вопросов.

Результативность внедрения новой системы оплаты труда очевидна. Повысилась эффективность труда педагогов, заинтересованность в повышении квалификации. Увеличилось количество проведённых открытых уроков и мастер-классов, больше стало публикаций в педагогических изданиях и средствах массовой информации. В целом новая система оплаты труда позитивно сказывается на повышении качества образования.

**«Критерии для расчёта стимулирующих выплат»,
«Диагностическая карта учителя»**

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников в муниципальном общеобразовательном учреждении гимназии № 2

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Чеховского муниципального района, утверждённым Постановлением Главы Чеховского муниципального района от 03.08.2007 г. № 668/2 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений по работе с молодёжью Чеховского муниципального района Московской области».
2. Положение устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

45

3. Гимназии предусматриваются средства в размере 15 % фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера.
4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим локальным актом с учётом мнения Профсоюзного комитета работников и управляющего совета. Решения по данному вопросу закрепляются в коллективном договоре и в решении управляющего совета.
5. По решению управляющего совета педагогическим работникам гимназии могут устанавливаться стимулирующие выплаты разового характера.
6. Отпуск сотрудникам гимназии оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий так же оплачивается из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2. Критерии для расчёта выплат

В основе определения размера стимулирующей надбавки **учителю** лежат следующие критерии:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.
3. Обобщение, распространение передового педагогического опыта.
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.
5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету.
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.
7. Образцовое содержание кабинета.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **педагога дополнительно образования** лежат следующие критерии:

1. Качество освоения образовательных программ.
2. Результативность участия в конкурсах, фестивалях и др.
3. Работа с проектами.
4. Социально-педагогическая и воспитательная работа.
5. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
6. Участие в методической и инновационной деятельности.
7. Использование современных педагогических технологий.
8. Повышение квалификации и педагогического мастерства.
9. Расширение материально-технической базы.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **библиотекаря** лежат следующие критерии:

1. Организационно-методическая деятельность.
2. Обобщение и распространение передового опыта.
3. Участие в научно-исследовательской работе.
4. Использование современных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных.
5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.
6. Субъективная оценка со стороны педагогов образовательного учреждения.
7. Деятельность библиотекаря, направленная на повышение имиджа учреждения.

О. Шкунова

Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова

В основе определения размера стимулирующей надбавки **воспитателя группы продлённого дня** лежат следующие критерии:

1. Успешность образовательной работы.
2. Обеспечение успешности образовательной работы с воспитанниками.
3. Создание условий осуществления учебно-воспитательного процесса.
4. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
5. Участие в методической, научно-исследовательской работе.
6. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих.
7. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.
8. Субъективная оценка со стороны родителей учащихся.
9. Социальный критерий.
10. Исполнительская дисциплина.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **рабочих по комплексному обслуживанию зданий и сооружений** лежат следующие критерии:

1. Подготовка помещений по сезонам.
2. Образцовое содержание рабочих мест.
3. Оперативное устранение неисправностей и выполнение заявок.
4. Исполнительская дисциплина.
5. Сохранность оборудования, расходных материалов и инструмента в процессе выполнения ремонтных работ.
6. Срочное выполнение ремонтных работ.
7. Соблюдение требований ТБ, ЭБ, ПБ.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **уборщиков служебных помещений и дворников** лежат следующие критерии:

1. Образцовое содержание убираемых помещений.
2. Соблюдение СанПиН.
3. Проведение генеральных уборок.
4. Образцовое содержание санузлов.
5. Подготовка помещений по сезону.
6. Исполнительская дисциплина.
7. Уход за комнатными растениями.
8. Сохранность инвентаря, нормативный расход материалов.
9. Соблюдение требований охраны труда, электро и пожарной безопасности.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **лаборанта и секретаря** лежат следующие критерии:

1. Подготовка помещений по сезону
2. Образцовое содержание рабочего места.
3. Оперативное выполнение задания.
4. Сохранность оборудования, расходных материалов, наглядных пособий в процессе эксплуатации.
5. Уход за комнатными растениями.
6. Соблюдение требований ТБ, ЭБ, ПБ.
7. Проведение генеральных уборок.
8. Содержание препаратов и документации.
9. Исполнительская дисциплина.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **сторожа и гардеробщика** лежат следующие критерии:

47

1. Оперативное взаимодействие с администрацией, МЧС, органами правопорядка, родителями, учениками.
2. Образцовое содержание рабочего места.
3. Подготовка помещений по сезону.
4. Исполнительская дисциплина.
5. Обеспечение сохранности материальных ценностей и предотвращение случаев пропажи.
6. Оперативное взаимодействие с различными службами при эвакуации в чрезвычайных ситуациях.
7. Соблюдение правил ТБ, ЭБ, ПБ.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **заместителям директора по УВР, ВР, НМР** лежат следующие критерии:

1. Организация предпрофильного и профильного обучения.
2. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.
3. Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
4. Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.
5. Качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении гимназией.
6. Сохранение контингента учащихся.
7. Уровень организации аттестации педагогических работников гимназии.
8. Качество организации и управления инновационной работы гимназии.
9. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
10. Исполнительская дисциплина.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **заместителя директора по АХЧ** лежат следующие критерии:

1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гимназии.
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,
3. Качество подготовки и организации ремонтных работ.
4. Контроль и руководство за работой технического и вспомогательного персонала.
5. Сохранность имущества и оборудования здания и помещений.
6. Исполнительская дисциплина.

В основе определения размера стимулирующей надбавки **заместителя директора по организации безопасности** лежат следующие критерии:

1. Организация работы по обеспечению безопасности учебно-воспитательного процесса.
2. Взаимодействие с территориальными подразделениями и службами по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности.
3. Разработка документов и инструкций в рамках своей компетенции.
4. Качество организации и проведения занятий и тренировок по эвакуации.
5. Консультативная помощь педагогическим работникам по вопросам безопасности.
6. Организация мероприятий по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порче имущества гимназии, техногенным авариям и происшествиям.

7. Взаимодействие с городским военкоматом по вопросу организации допризывной молодёжи.
8. Взаимодействие с родительской общественностью по вопросам обеспечения безопасности.
9. Организация летних учебно-полевых сборов с учениками 10-х классов.
10. Исполнительская дисциплина.

3. Порядок расчёта выплат

Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчётных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно определяется следующим образом:

1. Производится подсчёт баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля за период с января по май предыдущего учебного года.
2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по май включительно определяется следующим образом:

1. С сентября по декабрь в рамках внутришкольного контроля ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям и производится подсчёт баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля за период с сентября по декабрь предыдущего учебного года (Приложение 1,2).
2. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь включительно, делится на общую сумму баллов, т.е. определяется денежный вес одного балла.
4. Производится подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножается денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого учителя. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого работника выплачивается равными долями с января по июнь.

Порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам определяется регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников гимназии.

Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка, определяется из расчёта $1/3$ от максимально набранных работниками коллектива баллов. Если количество баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках внутришкольного контроля за определённый период, меньше минимально допустимого, то работнику стимулирующая надбавка не устанавливается.

<i>О. Шкунова</i>					
Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова					
Подсчёт баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности для установления выплат стимулирующего характера в МОУ гимназии № 2					
№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное кол-во баллов по критериям
Для учителей					
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	Качество освоения учебных программ Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода / численность обучающихся. Кол-во учащихся-победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.	От 50–60% — 5 б От 61–80% — 10 б От 81–90% — 15 б От 91–100% — 20 б Региональный уровень — 12 б Муниципальный уровень — 6 б Школьный уровень — 2 б	Не более 20 баллов Не более 20 баллов
2	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Работа с проектами. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя	Количество, качество и объём проекта Кол-во уч-ся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера	Региональный уровень — 5 б Муниципальный уровень — 3 б Школьный уровень — 2 б Общешк., муницип. и т.д. — 5 б Кл. с родит. и гостями — 4 б Др. — 3 б	Не более 10 баллов Не более 12 баллов
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д.	Количество мероприятий	Всероссийский уровень — 5 б Региональный уровень — 3 б Муниципальный уровень — 2 б Школьный уровень — 1 б	Не более 11 баллов
4	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и т.д.	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объёма и результативности работы до 5 баллов	Не более 5 баллов
50					

О. Шкунова

Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова

5	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) до 5 баллов	Не более 5 баллов
6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования — до 3 баллов. Повышение квалификации — до 2 баллов. Профессиональная подготовка — до 2 баллов. Обучение в аспирантуре, докторантуре — до 5 баллов	Не более 12 баллов
7	Дополнительный критерий	Образцовое содержание кабинета			Не более 5 баллов

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА УЧИТЕЛЯ
МОУ ГИМНАЗИИ № 2**

Приложение 2

Учитель _____ Предмет _____

Показатели \ Учебный год			
Стаж педагогической работы			
Квалификационная категория			
Учебная нагрузка			
Методическая тема			

1. Качество освоения учебных программ

Учебный год	Классы	Результаты обучения				Итоги диагностики				% уч-ся, повысивших отметку		% уч-ся, выбравших предмет на итоговой аттестации	% уч-ся, подтвердивших, повысивших годовую отметку на аттестации
		Качество знаний (сред.)		Успеваемость (сред.)		Качество знаний (сред.)		Успеваемость (сред.)		1 п/г	2 п/г		
		1 п/г	2 п/г	1 п/г	2 п/г	1 п/г	2 п/г	1 п/г	2 п/г				

2. Результативность внеурочной деятельности по предмету

Учебный год	Полугодие	Количество учащихся — победителей и призёров предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов	Работа по профильным программам	Участие обучающихся в проектной деятельности, научно-практических конференциях и т.п.	Организация коллективных творческих дел по предмету
	I				
	II				

3. Методическая, инновационная и опытно-экспериментальная деятельность

Учебный год	Полугодие	Участие в профессиональных курсах педагогического мастерства	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, ШМО, РМО, педсоветах	Публикации	Реализация инновационных образовательных технологий, программ, учебников и УМК	Использование в образовательном процессе ИКТ	Повышение квалификации
	I						
	II						

О. Шкунова

Принципы и подходы к распределению стимулирующей части оплаты труда в гимназии № 2 г. Чехова

4. Качество работы с документацией

Учебный год	Полугодие	4. Качество работы с документацией			5. Создание и поддержка условий для осуществления образовательного процесса	
		Отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных занятий	Объективность и своевременность выставления текущих и итоговых отметок	Своевременная и качественная сдача документов по требованиям администрации	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм и правил ТБ	Сохранность мебели, учебного оборудования
	I					
	II					

Шкунова Ольга Альбертовна —

заместитель директора по научно-методической работе гимназии № 2 г. Чехова, заслуженный учитель РФ.