

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ № 1302
Л.А. Святун
Приказ № _____
от _____ 2012 г.



Согласовано
Председатель профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 1302
Т.М. Митюк



Согласовано
Председатель Совета школы
ГБОУ СОШ № 1302
А.С. Масловский

**Положение об оплате труда
Государственного бюджетного образовательного
учреждения города Москвы
средней общеобразовательной школы
с углубленным изучением иностранных языков
№ 1302**

1 Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы средней общеобразовательной школы с углубленным изучением иностранных языков № 1302, реализующего программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала).
- 1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
- 1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- 1.4. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в виде субсидии в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования.

2. Структура фонда оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 2.2. Общеобразовательное учреждение самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты
- 2.3. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где базовая часть составляет не менее 70% процентов, стимулирующая – не более 30 % от ФОТ.

- 2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, административно – управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.),

учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования, вожатые, и др.), технических исполнителей и рабочих (лаборанты, уборщики служебных помещений, дворники, и др.) и складывается из:

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

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТпп – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТтип – фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, в том числе:

на момент перехода общеобразовательного учреждения на систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений стимулирующая часть фонда оплаты труда учитывается в фактически сложившемся размере;

по состоянию на 31 декабря 2011 года стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 10 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.6. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.7. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов.

3.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, состоит из общей части и специальной части.

3.2. Общая часть ФОТ педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из установленных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

3.3. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

3.4. Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется исходя из:

- стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения:

	Бюджетная образовательная услуга	Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги
Основные учебные часы (инвариантная часть учебного плана)	Ученико-час (рублей)	12,7
Часы вариативной части учебного плана (школьный компонент)	Час (рублей)	300
Часы дополнительного образования	Час (рублей)	300
Часы надомного обучения	Час (рублей)	300
Часы, отводимые на прием зачетов у учащихся, находящихся на семейном обучении	Час (рублей)	300
Часы ГПД	Час (рублей)	160

- численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года;
- количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану;
- повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги

3.4.1. Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико – час) в рамках инвариантной части учебного плана

3.4.2. Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за один расчетный час в рамках вариативной части учебного плана (школьный компонент), часы дополнительного образования, часы ГПД

В случае повышения заработной платы работникам государственных образовательных учреждений бюджетной сферы к размерам стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги применяется повышающий коэффициент в порядке, сроках и размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

3.5. К стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги применяются следующие повышающие коэффициенты:

1) за квалификационную категорию по результатам аттестации в размерах:

- высшая категория – 1,15;
- первая категория – 1,1;
- вторая категория – 1,05

2) За сложность и приоритетность предмета

- русский язык, литература, первый иностранный язык, второй иностранный язык, математика, алгебра, геометрия, информатика, предметы начальной школы в 1-х классах – 1,15
- география, история, обществознание, экономика, право, экология Москвы, физика, химия, биология, информационные технологии, предметы начальной школы во 2-х – 4-х классах – 1,1
- технология, труд – 1,05

3) При делении класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, информационные технологии, труд, технология, физическая культура, химия и физика при проведении лабораторных занятий), при проведении профильных и элективных курсов – в следующих размерах:

- при делении класса на 2 группы – 2,0
- при делении класса на 3 группы – 3,0

3.6. В случаях, когда предусмотрено применение повышений и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из численности обучающихся и количества учебных часов по учебному плану, на которые распространяются вышеуказанные повышающие коэффициенты

3.7. Специальная часть ФОТ педагогических работников включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, постановлениями правительства РФ

- доплаты молодым специалистам – 9000 руб.;
- адаптационные доплаты (учителям иностранных языков для выравнивания заработной платы до уровня на 01.09.2011 г.). Адаптационные доплаты действуют до 31.08.2012 года.
- доплаты за вредные условия труда – 510 руб.

3.8. доплаты за дополнительные виды работ в установленных школой размерах:

3.9.1 .проверку письменных работ учащихся учителям-предметникам (от базовой части з/п учителя от нагрузки учителя и наполняемости класса):

- по русскому языку, литературе, иностранным языкам, математике, алгебре, геометрии, начальным классам – 20%
- физике, химии, биологии, истории, обществознанию, праву, географии, информатике – 10%

3.9.2. за углубление (первый иностранный язык) – 15%

3.9.3. учителям за заведование кабинетами – 2500 руб;

3.9.4. за классное руководство – 5000 руб. (2, 3, 5, 6, 7, 8, 10 класс), 6000 руб. (1, 4, 9 класс), 7000 руб (11 класс);

3.9.5. за экспериментальную работу – 3188 руб.

3.9.6. за методическую работу – от 4600 руб. до 9000 руб.

3.9.7. за организацию экспериментальной, инновационной, методической работы – 15000 руб.

3.9.10. за организацию питания – 13000 руб.

3.9.11. за работу по охране труда – 13000 руб.

3.9.12. за работу по обеспечению безопасности (2-е здание) – 7000 руб.

3.9.13. за организацию внеклассных мероприятий – 8000 руб.

3.9.14. за внеклассную работу по физкультуре – 4600 руб.

3.9.15. за организацию и сопровождение работы групп продленного дня – 6000 руб.

3.9.16. за музейную работу – 5000 руб.

3.9.17. за обслуживание аппаратуры – 5000 руб.

3.9.18. за работу по содержанию гольфплощадки – 6000 руб.

3.9.19. за организацию и проведение лабораторных работ – от 2000 руб до 4000 руб.

3.10. Педагогическим работникам за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих абсолютных размерах:

«Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 8000 руб.

кандидат наук – 2000 рублей.

Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий выплачиваются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.11. Специальная часть обеспечивает установление педагогическим работникам поощрительных надбавок и доплат из ФОТ школы

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1 Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗПп = Стп \times Н \times Т + (Стп \times Н \times Т) \times (К \text{ сл} - 1) + (Стп \times Н \times Т) \times (К \text{ атт} - 1) + (Стп \times Н \times Т) \times (К \text{ пр} - 1) + (Стп \times Н \times Т) \times \frac{\% \text{ темп}}{100\%} + (Стп \times Н \times Т) \times \frac{\% \text{ угл}}{100\%},$$
 где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К сл - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К атт - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К пр – повышающий коэффициент при делении на группы

% тетр – доплата за проверку тетрадей в %

% угл. – доплата за углубление в %

5.2.1. Оплата часов дополнительного образования определяется по формуле:

$ОП\ пдо = Стп_1 \times T_1 + (Стп_1 \times T_1) \times (Катт - 1)$, где:

Стп₁ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (1 час доп. образов)

T₁ – количество часов доп. обр. в месяц

К атт - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

5.2.2. Оплата часов школьного компонента определяется по формуле:

$ОП\ шк = Стп_2 \times T_2 + (Стп_2 \times T_2) \times (Катт - 1)$, где:

Стп₂ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги. (1 час шк. компонента)

T₂ – количество часов школьного компонента в месяц

К атт - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

5.2.3. Оплата часов ГПД определяется по формуле:

$ОП\ гпд = Стп_3 \times T_3 + (Стп_3 \times T_3) \times (Катт - 1)$, где:

Стп₃ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (1 час ГПД)

T₃ – количество часов школьного компонента в месяц

К атт - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

5.3. При ведении педагогом нескольких предметов, часов дополнительного образования, часов школьного компонента, часов ГПД оплата по каждому пункту рассчитывается отдельно

5.4. Оплата замен педагогического работника производится в соответствии с формулой

$$\text{Опл замены} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К атт} - 1)$$

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе

Т - количество часов замены по предмету в определенный временной период

К атт - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

5.4.1 При ведении замен педагогами, имеющими соответствующую квалификацию по преподаваемому предмету оплачивается с учетом К сл - повышающего коэффициента за сложность и (или) приоритетность предмета, то есть по формуле:

$$\text{Опл замены} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К сл} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К атт} - 1)$$

5.4.2. При оплате замен иностранных языков педагогами данного иностранного языка производится доплата за углубление и учитывается К пр – повышающий коэффициент при делении на группы

$$\text{Опл. замены} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К сл} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К атт} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К пр} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times \frac{\% \text{ угл}}{100\%}$$

5.4.3. Оплата замен, производимых путем объединения групп по иностранным языкам расчет производится из расчета 1 час объединения = 1 часу замены, при условии наличия у педагога квалификации по данному иностранному языку, К пр – повышающий коэффициент при делении на группы – при этом не учитывается.

5.4.4. Оплата замен, производящаяся за счет объединений по другим предметам (информатика, ИКТ, труд) производится из расчета 2 объединения – 1 час

5.4.5. При оплате замен, производящихся на постоянной основе из часов вакансии учитывается проверка тетрадей

$$\text{Опл. замен} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К сл} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times (\text{К атт} - 1) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т}) \times \frac{\% \text{ темп}}{100\%}$$

5.5 При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час для часов в сетке расписания I половины дня и руб/час для часов школьного компонента, часов дополнительного образования, часов ГПД) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

6. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Оплата труда руководителя школы включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и Правительства Свердловской области;

- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, коэффициента по группе оплаты труда руководителя ОУ и надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации

6.3. При расчете средней заработной платы педагогических работников учитываются выплаты стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы педагогических работников для определения заработной платы руководителя не учитываются.

6.4. Коэффициент по группам оплаты труда руководителя школы устанавливается в следующих размерах:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5

Отнесение к группам оплаты труда руководителей определяется соответствующим Управлением образования (СЗОУО города Москвы).

6.5. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 – 30% ниже заработной платы руководителя, учитываются коэффициенты аттестации:

- высшая категория – 1,15;

- первая категория – 1,1;

- вторая категория – 1,05

Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с руководителями общеобразовательных учреждений.

Зарплата рассчитывается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательного учреждения и работающих по должности «учитель», и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, доплаты за квалификационную категорию и т.п).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения:

$$\text{ЗП б дир.} = \text{Ср.зп.п.} \times K_1 \times K_2$$

Ср.баз. зп. пп.. – средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс по должности «учитель» в общеобразовательном учреждении;

K_1 – коэффициент группы оплаты труда

K_2 – коэффициент наполняемости общеобразовательных учреждений;

$$K_2 = \frac{k - \text{во...уч} - \text{ся...факт}}{k - \text{во...уч} - \text{ся...по...лиц}}$$

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 100 процентов от установленного Управляющим советом учреждения процентного соотношения, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя

Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений.

Базовая заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере до 75 процентов базовой заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения (без учета доплаты за квалификационную категорию) учитывается коэффициент соответствующий квалификационной категории заместителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения:

$$\text{ЗП б зам.дир.} = \text{Б.зп.дир.} \times (\text{К} + \text{К}_{\text{кат}})$$

Б.зп.дир. – базовая заработная плата директора в общеобразовательном учреждении без квалификационной категории;

К – коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

К_{кат} - доплата за квалификационную категорию ;

Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей соответственно производится два раза в год на 1 сентября и 1 января.

7. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

7.1. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

8. Порядок выплаты доплат работникам к заработной плате, существующей до момента перехода на новую систему оплаты труда.

Доплаты производятся в абсолютном размере до уровня заработной платы, существующей до момента перехода на новую систему оплаты труда.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

9.1. Стимулирование работников школы осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда

9.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется на:

- стимулирующую часть фонда оплаты труда работников школы, которая составляет не менее 95% стимулирующей части фонда оплаты труда;

- стимулирующую часть фонда оплаты труда руководителя, размер которой определяет главный распорядитель бюджетных средств и которая не может составлять более 5% стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. Стимулирование руководителя школы осуществляется работодателем

9.4 Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

9.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о выплатах стимулирующего характера.

10. Механизм распределения стимулирующих выплат.

10.1. Бухгалтерия на основании финансово – экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению

10.2. Методический совет и администрация школы:

- осуществляет проблемно – ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, блочно – рейтинговой оценки деятельности учителей;

- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для школы) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся школы достигли наиболее высоких результатов;

- составляет рейтинговый список педагогов школы по результатам деятельности.

10.3. Администрация школы составляет список незапланированных видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложения о размерах выплат.

10.4. Управляющий совет согласовывает количественный список учителей и размеры выплат.

10.5. Таким образом, наиболее целесообразным механизмом является ситуативное, нефиксированное поквартальное распределение выплат в зависимости от приоритетности, степени градации важности результатов.

10.6. Общее видение результативности достигается в результате дискуссии, входе которой происходит выработка норм, приоритетов, квоты, правил и регламента оценки качества предоставляемых образовательных услуг, и, следовательно, размера стимулирующих выплат

Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения ;
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
	проведение уроков высокого качества;
	подготовка и проведение внеклассных

	мероприятий;
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;
	ив образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки);
	участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения);
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
	снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
	образцовое содержание кабинета;
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);
	отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие;
Педагог-психолог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися ;
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
	Отсутствие дисциплинарных, административных взысканий

11. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников

**К Положению об оплате труда
Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы
средней общеобразовательной школы
с углубленным изучением иностранных языков
№ 1302**

**О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ № 1302**

№ п.п.	Содержание критерия	Баллы
1.	Стабильность и рост качества обучения:	
1.1.	Увеличение процентного показателя качества обученности по итогам периода	До 5 баллов
1.2.	100% успешность обучения или положительная динамика успешности обучения	До 5 баллов
1.3.	<p>Итоговая аттестация:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Русский язык, математика От 80 до 100% качества От 56 до 79 % качества • Первый иностранный язык От 80% до 100% качества От 60% до 79% качества • Литература, история, обществознание, биология, физика, химия, география, информатика, ИКТ, начальные классы, второй иностранный язык От 80% до 100% качества От 56 до 79 % качества • Физкультура, ОБЖ От 80% до 100% качества От 70% до 79% качества • Количество учащихся, сдающих итоговую аттестацию по предмету 	<p>10 баллов 8 баллов</p> <p>10 баллов 7 баллов</p> <p>10 баллов 8 баллов</p> <p>10 баллов 6 баллов 1 балл /2 человека</p>
1.4.	<p>Переводная аттестация:</p> <ul style="list-style-type: none"> • История (5-е классы), геометрия (7 класс), русский язык (7 класс), интегрированная переводная аттестация по предметам естественного цикла (8 класс), литература (10 класс), второй иностранный язык (6 класс) От 80% до 100% качества От 60 до 79 % качества • Первый иностранный язык (6 класс, 8 класс, 10 класс) От 80% до 100% качества От 60% до 79% качества 	<p>10 баллов 8 баллов</p> <p>10 баллов 7 баллов</p>
1.5.	<p>Итоги внешнего контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Без неудовлетворительных отметок • Высокие показатели качества 	<p>4 балла 8 – 10 баллов</p>

2.	Внеурочная деятельность по предметам:	
2.1.	Результативность подготовки учащихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам, соревнованиям <ul style="list-style-type: none"> • Окружной уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Региональный (городской) уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Федеральный уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Международный уровень Призер, лауреат, финалист Победитель 	3 балла 5 баллов 5 баллов 7 баллов 7 баллов 9 баллов 9 баллов 11 баллов
2.2.	Предметные недели и другие мероприятия <ul style="list-style-type: none"> • Участие • Активное участие • Подготовка открытых мероприятий 	1 балл 3 балла 5 баллов
2.3.	Экскурсия по предмету <ul style="list-style-type: none"> а) во время уроков б) в неурочное время 	2 балла 3 балла
2.4.	Работа с одаренными детьми	До 5 баллов
3.	Научно-исследовательская проектная деятельность учителя, руководство научно-исследовательской и проектной деятельностью учащихся <ul style="list-style-type: none"> • Победители и призеры окружного уровня • Победители и призеры городского уровня • Победители и призеры всероссийского уровня • Победители и призеры международного уровня 	5 баллов 7 баллов 9 баллов 11 баллов
4.	Результативная работа в м/о (по представлению председателя м/о)	До 10 баллов
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • Проведение открытых уроков, мастер-классов и т.п. Школьный уровень Окружной уровень Городской уровень Федеральный уровень Международный уровень <ul style="list-style-type: none"> • Разработка и внедрение авторских программ • Выступление на педсоветах с методическими темами • Работа в составе экспертной комиссии • Работа в составе жюри олимпиад и конкурсов различного уровня 	5 баллов 10 баллов 12 баллов 15 баллов 18 баллов 10 баллов 2 балла 8 баллов 5-8 баллов

	<ul style="list-style-type: none"> • Публикации • Работа в качестве организаторов ГИА, ЕГЭ • Взаимопосещение уроков 	<p>До 12 баллов</p> <p>До 12 баллов</p> <p>150 руб/ 1 урок</p>
6.	On-line консультирование для учащихся, родителей, социокультурного окружения, работа с электронным журналом (При выставлении баллов учитываются анализы и отчеты классных руководителей)	До 10 баллов
7.	Субъективная оценка результатов работы (на основании разработанных рабочей группой и психологической службой методик опросов и анкетирования)	До 2 баллов от каждой категории опрошенных (учащиеся, родители)
8.	Нарушение педагогической этики, исполнительской дисциплины (При отсутствии или недостатке у сотрудника начисленных баллов стимулирующей части штраф автоматически переходит на следующий период)	Штраф до 20 баллов
9.	<p>Внеурочная воспитательная работа с классом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Экскурсии, посещение театров и т.д. <p>Каждая экскурсия сверх норматива:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Однодневная экскурсия <ul style="list-style-type: none"> а) во время уроков б) в неурочное время • Экскурсия на несколько дней <ul style="list-style-type: none"> а) 2-х – 3-х дневная экскурсия б) экскурсия от 5-ти дней <p>При не оформлении документов на выезд по установленным правилам</p> <p>Высокий уровень организации участия класса в общешкольных мероприятиях на принципах КТД</p> <p>Высокий уровень организации участия класса в неконкурсных районных, окружных, городских мероприятиях</p> <p>Высокий уровень организации участия класса в конкурсных районных, окружных, городских мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Окружной уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Региональный (городской) уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Федеральный уровень Призер, лауреат, финалист Победитель • Международный уровень Призер, лауреат, финалист 	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>6 баллов</p> <p>12 баллов</p> <p>Баллы не начисляются</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>9 баллов</p> <p>9 баллов</p>

	<p>Победитель</p> <p>Позитивные результаты деятельности классного руководителя (снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН, снижение или отсутствие пропусков уроков без уважительной причины, снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения)</p>	<p>11 баллов</p> <p>до 10 баллов</p>
10.	<p>Работа с родителями</p> <p>При наличии обоснованной жалобы (При отсутствии или недостатке у сотрудника начисленных баллов стимулирующей части штраф автоматически переходит на следующий период)</p>	<p>До 5 баллов</p> <p>Штраф до 8 баллов</p>
11.	<p>Работа с документацией</p> <p>Каждое зафиксированное в журнале или в справке замечание (При отсутствии или недостатке у сотрудника начисленных баллов стимулирующей части штраф автоматически переходит на следующий период)</p>	<p>До 5 баллов</p> <p>Штраф 2 балла</p>
12.	Оказание помощи сотрудникам в свободное время	До 10 баллов
13.	Стимулирование деятельности, не включенной в должностные обязанности	до 20 баллов
14.	<p>Работа технического персонала, социальных педагогов, воспитателей ГПД, психологов, логопедов, оценивается по критериям: ответственность, инициативность, качество выполнения функциональных обязанностей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей и персонала, соблюдение правил техники безопасности</p> <p>Стимулирующие надбавки назначаются по представлению м/о и директора школы</p>	До 10 баллов
15.	<p>Работа заместителей руководителя оценивается ответственность, инициативность, качество выполнения функциональных обязанностей, отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей и персонала, соблюдение правил техники безопасности</p> <p>Стимулирующие надбавки назначаются по представлению м/о и директора школы</p>	До 20 баллов