

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОРОЛЁВА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ГОРОДСКОЙ КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

23.12.2008г.

№ 762х

**О применении перечня критериев для
расчета выплат стимулирующей части
фонда оплаты труда руководителей и
педагогических работников муниципальных
общеобразовательных учреждений и
методических рекомендаций по их применению**

В целях реализации постановления Правительства Московской области от 28 июня 2007 года № 462/22 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области» и в соответствии с Приказом Министерства образования Московской области от 01 декабря 2008 г. № 2586

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. При расчете стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников применять перечень примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, утвержденный приказом Министерства образования Московской области от 01 декабря 2008 г. № 2586 с учетом Методических рекомендаций по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, утвержденных приказом Министерства образования Московской области от 01 декабря 2008 г. № 2586 (Приложение 1,2).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя по вопросам финансов и экономике Абидуллину Р.З.

**Председатель комитета
образования**

Н.П. Гринько

Приказ подготовлен:

Юрисконсульт

Т.В. Осипова

Приказ согласован:

Зам. председателя комитета образования
по вопросам финансов и экономике

Р.З. Абидуллина

Приложение 2
к приказу Городского комитета
образования
от «23» декабря 2008 г. № 762х

**Перечень примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда
оплаты труда педагогических работников**

N п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	<p>Качество освоения учебных программ:</p> <p>K1</p> <p>K2</p> <p>Динамика учебных достижений</p> <p>K3</p>	<p>Кол-во уч-ся, получивших "4", "5" по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.)</p> <p>Кол-во уч-ся, получивших "1", "2" по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.)</p> <p>Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его</p>	<p>Не более 10 баллов</p> <p>Не более 10 баллов</p> <p>Не более 15 баллов</p>	40

		<p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p> <p>K4</p>	<p>класса и т.п.)</p> <p>Кол-во учащихся - победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p>	<p>Не более 5 баллов</p>	
2.	<p>Активность во внеурочной, воспитательной деятельности</p>	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися</p> <p>K5</p> <p>Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися</p> <p>K6</p> <p>Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов</p> <p>K7</p>	<p>Количество учащихся, имеющих "3", "2", "1", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих "3", "2", "1"</p> <p>Количество учащихся, имеющих "4", "5", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих "4" и "5"</p> <p>Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся (учитывается специфика: для учителя математики - к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к учащимся его</p>	<p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p>	20

		<p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя</p> <p>K8</p>	<p>класса и т.п.)</p> <p>Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/ численность учащихся (учитывается специфика: для учителя, математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.)</p>	<p>Не более 5 баллов</p>	
3.	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</p>	<p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, "круглых столах", наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.</p> <p>K9</p>	<p>Количество мероприятий</p>	<p>Не более 5 баллов</p>	5
4.	<p>Участие в методической, научно-исследовательской работе</p>	<p>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 др.</p> <p>K10</p>	<p>Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе</p>	<p>Не более 5 баллов</p>	5
5.	<p>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-</p>	<p>Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-,</p>			5

	коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий K11	Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий (на основе результатов внутришкольного контроля)	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 K12	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Не более 5 баллов	5
7.	Оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников K13	Количество положительных голосов/количество опрошенных	Не более 5 баллов	5
8.	Оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников K14	Количество положительных голосов/количество опрошенных	Не более 5 баллов	5
9.	Дополнительный критерий	Отражает специфику			10

	(устанавливается ОУ самостоятельно)	образовательного учреждения				Не более 10 баллов	
--	--	--------------------------------	--	--	--	-----------------------	--

Приложение 1
к приказу Городского комитета
образования
от «23» декабря 2008 г. № 762х

**Методические рекомендации по использованию примерных критериев для
расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников**

В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 28.06.2007 N 462/22 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области" и в соответствии с Приказом Министерства образования Московской области от 01 декабря 2008 г. № 2586, в заработную плату педагогических работников в общеобразовательных учреждениях входят выплаты стимулирующего характера. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственного-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственного-общественного органа управления.

Таким локальным нормативным актом может быть утвержденное в установленном порядке Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором должны быть отражены критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников образовательных учреждений, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

В Перечне примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников приведены примерные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.
3. Обобщение и 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. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.
8. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников.
9. Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно).

Приведенные в таблице критерии являются примерными и могут быть изменены и дополнены общеобразовательным учреждением в соответствии с его назначением и целями. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать педагогического работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100). Весовое значение каждого критерия в баллах также является примерным, т.е. общеобразовательное учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1-К15) и шкала показателей.

В предлагаемом варианте наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим педагогических работников к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации учащихся и др.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (полугодий, триместров), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (К1-К15) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля.

Для расчета К1, К2, К3 возможно использовать как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие, триместр), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных) работ. Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к педагогическому работнику оценки учебных достижений учащихся - результаты единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся.

Для расчета показателя К4 невозможно определить исчерпывающий перечень мероприятий - олимпиады, конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых учащихся является основанием для стимулирующих выплат педагогическому работнику. Каждое общеобразовательное учреждение самостоятельно формирует этот перечень в зависимости от специфики образовательного учреждения с учетом традиций и

иных условий.

Отметки по предметам не отражают всей полноты результатов образования. Выпускник школы нуждается в умении применять знания, действовать в неопределенной ситуации, владеть ключевыми социальными и иными компетентностями в не меньшей степени, чем определениями, готовыми правилами и алгоритмами. К образовательным результатам, достижение которых необходимо стимулировать, относятся ключевые компетентности и общественно полезный социальный опыт. Они обеспечиваются через неаудиторные формы образовательной деятельности: проектные, творческие, исследовательские, трудовые, спортивные занятия - как часть образовательного процесса, через внеклассные, внеурочные практические виды деятельности. В связи с этим целесообразно по критерию "Активность во внеурочной, воспитательной деятельности" предусмотреть показатели, отражающие результаты работы педагогического работника по формированию у учащихся ключевых компетентностей и приобретению ими общественно полезного социального опыта.

Для расчета показателей К5 и К6 потребуется дополнительная разработка форм учета занятий педагогического работника со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися. Для администрации общеобразовательного учреждения возникает необходимость создания условий для такой работы (планирование времени и места проведения дополнительных занятий, учет и контроль их проведения), что может стать дополнительным критерием для определения стимулирующей надбавки руководителю общеобразовательного учреждения. Результативность работы педагогического работника со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися учитывается в показателе К3.

При расчете показателя К7 учитываются только не вошедшие в тарификацию часы, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе базовой ставки. Этот показатель предназначен для стимулирования не входящей в функциональные обязанности педагогического работника деятельности по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов. Возможен и другой подход, когда при расчете этого показателя учитываются и тарифицированные часы факультативов и других подобных занятий. В таком случае происходит стимулирование привлечения учащихся к занятиям, для них не являющимся обязательными.

Поскольку воспитательная работа входит в функционал классного руководителя и соответственно оплачивается, то при расчете показателя К8 предлагается учитывать только ту воспитательную работу педагогического работника, которая не входит в функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель, экскурсий, туристических походов и др.).

Введение показателя К9 обусловлено тем, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, "круглых столах", опубликование работ, наставничество в отношении молодых педагогических работников ведут к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования. Предложенный перечень форм обобщения передового педагогического опыта является примерным. Конкретный перечень форм обобщения и распространения передового педагогического опыта, учитываемых при распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда, формируется общеобразовательным учреждением в соответствии со своей спецификой.

Показатель K10 возможно учитывать и в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими педагогическими работниками. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения и дает рекомендации по их применению. Это могут быть заседания педагогического совета, школьного или муниципального методического объединения, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Для полноценного использования показателя K11 необходимо наладить учет использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Согласно существующей практике применение этих средств должно отражаться в классном журнале, но, поскольку эти сведения практически ни на что не оказывали влияния, большинство педагогических работников эту работу не вели. Особого внимания заслуживает применение здоровьесберегающих технологий, применение которых находится в компетенции педагогического работника. Образовательному учреждению необходимо составить перечень таких технологий, наладить их учет и контроль. Поскольку материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях имеет значительные различия, то и возможности применения ИКТ и других передовых технологий серьезным образом зависят от конкретных условий. Поэтому при расчете этого показателя предлагается использовать экспертную оценку использования современных педагогических технологий в процессе обучения предмету каждым педагогическим работником.

Расчет показателя K12, стимулирующего повышение квалификации, профессиональную подготовку, не вызовет трудностей в части повышения квалификации и профессиональной подготовки в различного рода образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификаты. Сложнее обстоит дело с повышением квалификации в форме самоподготовки, учет которой трудно формализовать и учитывать. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет, какие виды повышения квалификации и профессиональной подготовки оно будет учитывать при распределении стимулирующей части ФОТ.

Предлагаемые показатели K13 и K14 - оценка со стороны родителей обучаемых школьников и оценка со стороны самих школьников сопряжены с наибольшим риском ввиду неразработанности методик социальных опросов этих категорий участников образовательного процесса. Тем не менее необходимость оценки качества и результативности работы учителя обществом стала требованием времени и общества.

Показатель K15 вводится общеобразовательным учреждением и отражает специфику его деятельности. Это могут быть дополнительные показатели качества и результативности работы в классах углубленного изучения за освоение и внедрение программ повышенного уровня (если за работу в таких классах не выплачивается компенсирующая надбавка), дополнительные показатели качества и результативности работы в классах компенсирующего

обучения.

Примерный порядок определения размера стимулирующих выплат

1. В первом полугодии (с сентября по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года (возможен вариант расчета по триместрам или другим периодам).

2. С сентября по декабрь текущего года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

3. В конце первого полугодия текущего года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

4. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с января по июнь включительно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

6. Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника по утвержденным критериям и показателям для расчета стимулирующих надбавок в первом полугодии следующего учебного года.

7. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок целесообразно по согласованию с управляющим советом школы определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.