

**ПРИНЯТО**

Советом Академического  
лицея

Протокол № 37  
от «02» апреля 2008г.

  
Закирова Н.С.

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом

Протокол № 204  
от «20» марта 2008г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ Академического лицея  
г.Томска

  
И.Н. Тоболкина  
приказ № 105-О от «25» марта 2008г.



***Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска***

**I. Основные понятия**

1.1. За основу разработки критериев качества трудовой деятельности сотрудников МОУ Академического лицея следует принять синтетический подход (стиль) к поставленной проблеме: построение разработки критериев из множества отдельных элементов (фактов); создание целостного взгляда на проблему «качества», комбинирование взглядов (подходов) всех субъектов образования, включающих противоречивые, антагонистические предложения, ориентация на широкое обобщение.

1.2. В качестве ведущего подхода к оценке педагогической и иной трудовой деятельности можно положить ориентацию на достижение – высокую потребность в производственных показателях и успехах деятельности как своей, так и учеников.

1.3. Ценностной стратегией при разработке дифференциации труда сотрудников по качеству трудовой деятельности определить: сохранение принципов корпоративной культуры образовательного учреждения, соблюдение основ альтернативного менеджмента (каждый – не враг педагогическому производству), ориентирование на уважение к труду всех специалистов и сотрудников образовательного учреждения.

Формирование подхода ОУ к качеству трудовой деятельности с учетом основной образовательной технологии – развитие одаренности, поставленных перед ОУ целей и задач, основанных на модельных требованиях учреждения, внутренней дифференциации, предлагающей учет индивидуальных познавательных возможностей каждого ребенка в рамках общего для всех гетерогенного образовательного пространства (вариативного и разнообразного по содержательным видам учебной деятельности, включая интеллектуальные, поддерживающие и информационные технологии) - М. Холодная может быть представлено на схеме 1.

**II. 2.1. Принципы подхода к формированию критериев качества труда педагогических работников.**

При решении вопроса качества (продуктивности) деятельности следует рассмотреть образы обеих сторон субъектов образования, от которых взаимообразно зависит уровень современного образования. Ученик должен обладать высоким уровнем интеллектуальной воспитанности, ответственности за развитие своих способностей, мотивация на достижение результата – это вопрос не только образования, но и семейного воспитания, следовательно, качество работы учителя может зависеть от ценностных установок семьи. И все-таки учитель – дирижер образовательной среды, тренер, задающий «правила игры», суть которых – взаимодействие субъектов образования на nive развития личностных качеств учеников через личностно-профессиональные установки учителя.

Время требует перестройки определенных личностных установок учителя – способности брать персональную ответственность за качество продукта своей деятельности и быть менеджером своей деятельности..

Но это же экономическое время дает возможность получить учителю вознаграждение, прежде всего, за гражданскую позицию – развитие интеллектуального потенциала страны как стратегической доминанты будущего процветания нации.

**Принцип 1.** Данное положение ориентировано на выявление персональных профессиональных качеств личности учителя, способствующих успешности обучающихся.

**Принцип 2.** Стимулирование труда (дифференциация) не должно снижать продуктивность и мобильность интеллектуального поведения учителя в процессе преподавания, чтобы не потерялось индивидуальное своеобразие за унификацией предлагаемых критериев оценки деятельности, чтобы собственно интеллектуальная и инновационная составляющая не переросла в ролевую агонию: «Я – плохой учитель», «Я – лучший учитель», «Я – как все».

**Принцип 3.** Закрепление эффекта интеллектуального поведения учителя и его проявления в инновационных процессах города и области.

**Принцип 4.** Система стимулирующих выплат должна учитывать: доплаты за наличие ученой степени, почетных званий в сфере образования, государственных наград, часть общественных наград и иных форм признания профессионализма (не менее 50% стим., включая средства надтарифного фонда).

### **III. Составные части ФСВ и назначение стимулирующего фонда**

Основное назначение стимулирующего фонда-дифференциация оплаты труда учителя в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

ФСВ (фонд стимулирующих выплат) ОУ формируется из следующих источников:

- а) часть надтарифного фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера (ежемесячно, согласно Коллективного договора, приложения №2 к Коллективному договору, «Положение о доплатах и премировании сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска»).
- б) дополнительные ассигнования на индексацию фонда оплаты труда в размере 14%, направления на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска).
- в) выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, молодым специалистам (ст.35 Закона Томской области «Об образовании в Томской области»).
- г) выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального и областного бюджетов (в рамках ПНПО).
- д) возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания ПДОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.1. (в, г, д) проводятся в соответствии с правовыми актами:

- Закон Томской области от 12.11.2001 №119-03 «Об образовании в Томской области».
- Постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области».

- Закон Томской области от 27.01.2006 №3-03 «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя».
- Локальные нормативные акты МОУ Академического лицея г.Томска.

Стимулирующий фонд распределяется в несколько этапов:

I этап – февраль – март – апрель – май - 4 месяца (выплата осуществляется в мае 2008г.)

II этап – июнь-июль-август – 3 месяца (выплата осуществляется в сентябре 2008г.)

III этап – сентябрь – октябрь – ноябрь – декабрь – 4 месяца (выплата осуществляется в декабре 2008г.).

На каждом этапе при подведении итогов по качеству деятельности сотрудников ОУ проводится административный анализ трудностей учета самооценки деятельности по отдельным показателям.

При распределении ФСВ между педагогическим составом и другими штатными единицами соблюдается пропорция, как 70% к 30%, то есть ФСВ педагогического состава составляет 70%, ФСВ работников штатного расписания 30%.

При переходе на НСОТ с 01.09.2008г. фонд стимулирующих выплат составляет 30% от общего фонда оплаты труда за минусом фонда стимулирующих выплат руководителя ОУ.

Фонд стимулирующих выплат распределяется по категориям персонала в соотношении: **педагогический персонал – 60%, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, административно-управляющий – 40%**.

Периодичность выплат при работе в условиях эксперимента осуществляется иначе:

- для педагогического персонала (сентябрь – декабрь 2008г.), выплата декабрь - 2008г.; (январь – апрель 2008г.), выплата – апрель 2009г.; (май – август 2009г.), выплата – август 2009г.; (сентябрь – декабрь 2009г.) – выплата декабрь 2009г.

- для работников штатного состава ФСВ состоит из двух частей: 20% - для распределения в той же периодичности, что и педагогического персонала; 20% - для ежемесячных стимулирующих выплат АУПа и УВ персонала. Данная стимулирующая часть ФСВ распределяется директором отдельным приказом.

Три этапа выплат стимулирующих средств имеют 2 периода (этапа) стратегии оценки деятельности сотрудников, находящихся в среде устойчивого инновационного режима лицея.

Векторными составляющими критериев качества педагогической деятельности являются:

**На I этапе** – качество образования и воспитания (по итогам года).

**На II этапе** – качество подготовки к вхождению в новую среднесрочную программу 2008 – 2011г.г. «Моделирование образовательных технологий развития одаренности на основе формирования витагенного опыта обучающихся».

Под качеством деятельности будем понимать результат, тогда как критерии оценки качества есть не что иное как система мониторинга, оценки, установления рейтингового ведомственно – административного, общественного самоуправления, различных социальных групп, а также коллег.

#### **IV. Источники информации.**

Источниками информации для проведения оценки качества работы учителя (сотрудника) могут быть:

- Ведомственная статистика.
- Отчетность учителя (годовой самоанализ, сертификаты, кафедральные мониторинги).

- Социологический опрос родителей и учеников.
- СМИ.
- Данные сети Internet.
- Качество успеваемости.
- Количественная успеваемость.
- Результаты промежуточной и итоговой аттестации.
- Результативность и уровень олимпиад.
- Исследовательская деятельность учителя, наставничество над молодыми учителями, партнерское взаимодействие в реализации эксклюзивного направления.
- Проектно-исследовательская деятельность учеников.

#### **Социальная активность учителя и его учеников**

- Поступаемость выпускников в вузы страны и за ее пределы.
- Наставничество над одаренными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей явно одаренных детей)
- Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания.
- Использование инновационных технологий в обучении.
- Проведение мастер-классов, семинаров.

#### **V. Критерии оценки качества.**

1. Качество обучения/воспитания.
2. Учебно-методическая активность учителя.
3. Соблюдение исполнительной дисциплины.
4. Позитивное отношение субъектов образования к ОУ через личность каждого учителя.
5. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.

#### **VI. Схема оценки качества деятельности учителя, ориентированного на развитие результативности строится по схеме:**

Критерий

Показатель оценки	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)

#### **VII. Комментарии.**

Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Получение каждым сотрудником схемы оценки качества деятельности, утвержденной на Совете лицея (Попечительском Совете) и педагогическом совете учреждения.
2. Изучение показателей, рефлексия и «подстраивание» вектора деятельности под критериальные составляющие.
3. Самооценка качества труда (в течение 1 недели; сроки строго регламентированы приказом по лицей).
4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения общественной комиссией при Попечительском Совете Фонда «Дарование».
5. Вынесение решения протоколно общественной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.
6. Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протоколно решения комиссией Попечительского Совета Фонда «Дарование» приказом по учреждению.

### Критерий 1. Качество обучения/воспитания

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Результаты ЕГЭ по предмету не ниже итоговых годовых оценок (в %).	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма 63% для лицеистов Норма 25-30% для общеобразовательных классов При большем количестве учеников, улучшивших итоговый результат, добавляется +1б. (I)			
2.	Качественная успеваемость по предмету	Ниже 0	Норма	Лицей	Общеоб раз.	

		норма 1 выше 2	I ступень 65 – 50% 70%			
			II ступень 57 – 40% 60%			
			III ступень 65 – 55% 70%			
3.	Призеры предметных олимпиад выше лицейского уровня (городские, областные, зональные, Всероссийские, дистанционные, международные)	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма (призеры) Лицей – 1б. Город – 2б. Область – 3б. Страна – 4б. I – (перспектива) +1б. для многократных призовых мест			
4.	Социальная активность учеников (лицей, город, область, страна): Участие во Всероссийских, международных конкурсах по предметным областям; конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх; конкурсах социальных проектов.	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма (призеры) Лицей – 1б. Город – 2б. Область – 3б. Страна – 4б. I – (перспектива) +1б. для многократных призовых мест			
5.	Благодарности и жалобы родителей и обучающихся по поводу качества преподавания и воспитательной работы	?	Норма: наличия жалобы – 0б. Отсутствие жалоб – 1б. Наличие благодарностей – 2б.			

### Критерий 2. Учебно – методическая активность учителя/классного руководителя:

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда)
---	------------	------------------------------	------------------	---	--	--

						«Дарование»)
1.	<p>Продукт инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научно – методическая статья, электронная презентация;</li> <li>выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы;</li> <li>- работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности, открытые мероприятия и уроки.</li> </ul>	<p>Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 ю.(перспективное развитие, PMI)</p>	<p>2б. - научно – методическая статья/электронная презентация 1б. – выступление на педагогическом совете 1б. – работа в семинарах и мероприятиях; 2б. – руководство творческий группой или направлением.</p>			
2.	<p>Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (модифицированные и другие виды программ, КТП, программы пилотных классов, годовой самоанализ деятельности, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение).</p>	<p>Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 б.(перспективное развитие, PMI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Утвержденная на всех уровнях учебной/воспитательной программы – 1б.</li> <li>• КТП – 1б.</li> <li>• Качество программы пилотного класса, утвержденное кафедрой – 1б.</li> <li>• Годовой самоанализ деятельности – 1б.</li> <li>• Внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок – 1б.</li> </ul>			
3.	<p>Анализ воспитательной работы классного</p>	<p>Нет проблемного анализа – 0б.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие проблемного анализа</li> </ul>			

	руководителя по итогам года с проблемным подходом	Наличие проблемного анализа – 1б.	воспитательной работы у классного руководителя			
4.	Наличие классного руководства	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1б.(перспективное развитие, РМІ)	Каждому высококвалифицированному учителю – классное руководство.			

### Критерий 3. Соблюдение исполнительской дисциплины

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМІ(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Профильная работа классного руководителя по курированию правонарушений;	Ниже – 0б. Норма – 2б. При профилактических локальных мероприятиях – 1б.	Отсутствие правонарушений – 2б. Наличие постановки на лицейский учет – 1б. Постановка на учет в детской комнате милиции – 0б. Интенсивная работа с правонарушениями +1б.			
2.	Недопустимость опоздания на урок;	Норма -отсутствие – 1б. Наличие опозданий – 0б.	Наличие опозданий учителя и учеников - серьезное нарушение культуры ОУ			



3.	Наличие организационного рабочего места ученика (доска, чистота, дневники, тетради, дежурство в классе и лицее), записи оценок в дневники учеников учителем – предметником.	Отсутствие рабочих мест в полном пакете – 0б. Наличие организационных условий высокого уровня – 1б.	Норма: урок начинается с четко организованного рабочего места ученика, осуществление записи оценок за урок учителем.			
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение журналов)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше нормы – 2б.	Под высоким уровнем понимается четкость, профессиональная грамотность и быстрота (своевременность исполнения).			

#### Критерий 4. Позитивное отношение родителей учеников и Попечительского Совета к труду учителя.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМІ(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация и проведение внеклассных мероприятий на параллели классов, общелицейских, классных дел, включая досуговые.	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	0– неучастие в мероприятиях и организацией досуга детей 1 - случайные, невыстроенные в единую систему воспитания. 2 – системная организация воспитательной			

			работы с привлечением родительской общественности.			
2.	Привлечение родителей к участию в основных мероприятиях целевых воспитательных программ лица	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие участия родителей в программах воспитания – 0б. Наличие претензий со стороны родителей – 0б. Норма – участие в родительских комитетах, собраниях, общественных делах, клубах самоуправления через отзывы родителей внешней жизни ОУ – 1б. Родители возглавляют конкретное дело, ведут мастер-класс и т.д. ведут на общественных началах секции, кружок – 2б.			
3.	Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж лица у обучающихся, родителей, общественности (акции, встречи, тематические собрания, субботники,	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Пассивность – 0б. Норма – 2 – 3 мероприятия за кварталный период – 1б. Социальная активность, высокий			

	праздники микрорайона, города; работа со школами и садами – партнерами.		уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально – 2б.			
--	---	--	---	--	--	--

**Критерий 5. Высокие результаты деятельности и интенсивность труда.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	РМІ(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Ведение экспериментальной работы	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие экспериментальной официально оформленной работы на уровне лица – 0б. Проведена (зарегистрирована) экспериментальная работа на предметной кафедре или через экспериментальную площадку – 1б. Участие в двух и более направлениях экспериментальной работы – 2б.			
2.	Наличие авторских программ	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие – 0б. Норма – наличие программы – 2б. Внедрение в другие среды +2б. (акт			

			внедрения).			
3.	Проведение открытых уроков (кроме аттестации)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Норма – 1 – 2 мероприятия в год Более + городского или областного уровней – 2б.			
4.	Участие учителя в Интернет – проектах и конкурсах, использование Интернет – ресурсов; использование интерактивной доски	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Неиспользование информационных технологий – 0б. Норма – 1б. (1 – 2 показателя по выбору) Выше – 2б. – постоянное применение современных средств обучения, демонстрация опыта, наличие программного материала.			
5.	Создание электронных учебных пособий (презентации, тесты, учебники и т.д.)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие программного продукта – 0б. Наличие электронных материалов внутреннего (лицейского) содержания – 1б. Наличие электронных материалов, признанных на конкурсной основе (городской, региональный или			

			иной уровень) – 2б.			
6.	Интенсивный педагогический труд, дающий наибольшую производительность (степень напряженности: большая нагрузка, внутреннее продуктивное совмещение должностей)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Меньше ставки – 0б. Норма – 1 ставка 2 ставки и больше – 2б. (нагрузка преравнивающая 40 часов).			

## 2.2. Принципы подхода к формированию критериев качества труда управленческого персонала ОУ (директора, зам.директора по УР, ВР, зав.кафедрами).

**Принцип 1.** Обеспечение устойчивого режима инновационной деятельности ОУ в рамках реализации среднесрочных программ и программ развития ОУ (2005 – 2008г.г.):

«Моделирование образовательных технологий для одаренных детей на основе рабочей концепции одаренности РФ»; «Развитие непрерывной системы поддержки одаренной молодежи в условиях межсекторного социального партнерства» (2007 – 2008г.г.); «Моделирование образовательных технологий развития одаренности на основе формирования витагенного опыта обучающихся» (2008 – 2011 г.г.); «Реализация годовой МД темы и подходов к изменению содержания образования»

**Принцип 2.** Создание управляющих механизмов в ОУ по вхождению в инновационный комплексный проект модернизации образования Томской области.

Для административного состава.

**Критерий 1. Ведение мониторинговых исследований в ОУ зам.директора по УР.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Мониторинг повышения квалификации педагогов	Ниже - 0 Норма – 1	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг в наличии			

	(обобщение опыта через публикации, сертифицированное участие в семинарах)	Выше - 2	имеется, аналитическое сопровождение и выводы – 1б. Предложены рекомендации по улучшению качества работы – 2б.			
2.	Мониторинг достижений обучающихся (итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы и т.д.)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие – 0б. Своевременность представления сравнительного мониторинга – 1б. Наличие предложений по совершенствованию работы с обучающимися – 2б. Выдаваемые нормы стандарты качества деятельности зам.директора.			
3.	Мониторинг инновационных процедур в ОУ (в т.ч. качества образования по Поташнику)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие – 0б. Своевременное качественное представление мониторингов с аналитическим сопровождением – 1б. Предложены рекомендации по улучшению качества работы сотрудников ОУ – 2б.			

**Критерий 2. Управление инновациями ОУ в рамках кратко- и среднесрочных программ развития.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие анализа и плана – 0б. Наличие анализа и			

	ОУ через программы		планирования управленческих процедур по руководству развитием ОУ – 1б. Наличие рекомендаций участникам инноваций – 2б.			
2.	Сопровождение управленческими решениями процесса реализации программ развития	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Несвоевременное принятие управленческого решения – 0б. Своевременное сопровождение инновационных этапов развития управленческими решениями – 1б. Курирование и проверка инновационных программ педагогов (по экспертной карте инновационных разработок) – 2б.			

### Критерий 3. Организация культуры альтернативного педагогического менеджмента.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива в повышении своего профессионализма.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нарушение принципов корпоративной культуры зам. директора – 0б. Создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе			

			<p>через организацию педагогических сообществ – 1б.</p> <p>Позитивные результаты ведения направления в организационной корпоративной культуры – 2б.</p>			
2.	<p>Выявление личностной значимости педагога для повышения профильного уровня всего ОУ и его структурных подразделений.</p>	<p>Ниже - 0          Норма – 1          Выше - 2</p>	<p>Не выявлен и представлен как позитивный опыт одним педагогом – 0б.</p> <p>Выявлен и позиционирован 1 педагог в год как образец в рамках корпоративной культуры – 1б.</p> <p>Осуществлены менеджерские процедуры по продвижению позитивного опыта 1 педагога в год на уровне выше лицейского (муниципальный, областной, региональный) – 2б.</p>			
3.	<p>Уровень мотивации педагогов на успех в контексте корпоративной культуры</p>	<p>Ниже - 0          Норма – 1          Выше - 2</p>	<p>Отсутствие мотивации педагогов (нет инициативы) – 0б.</p> <p>Наличие 1 педагога, мотивированного на обобщение его личностного вклада в педагогическое корпоративное пространство – 1б.</p> <p>Позиционирование корпоративной культуры ОУ педагогом на уровне выше лицейского (муниципальный, областной, региональный) – 2б.</p>			



**Критерий 4. Интенсивность труда и расширение функционала (руководство и осуществление практической деятельности комиссий, советов, консилиумов и др. структурами).**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Качество деятельности структурных подразделений	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие управленческих решений, рабочего ритма структурного подразделения – 0б. Ведение документации, ритмичное функционирование структурного подразделения, обеспечивающее комфортные условия участников образовательного процесса – 1б. Внесение инициатив по совершенствованию деятельности структурного подразделения – 2б.			
3.	Внутреннее совмещение функционала и смежных общественных поручений (курирование предпрофильной подготовки 9-х классов к педсовету, проведение исследовательской и проектной деятельности педагогов – новаторов (по инициативе педагога)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие поручений, оснований – 0б. Курирование одного направления – 1б. Курирование 2-х и более направлений – 2б.			

**Для зам.директора по ВР**

**Критерий 1. Сформированность системы воспитательных мероприятий.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация воспитательных мероприятий по программно-целевому принципу	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нет мероприятий – 0б. Одно мероприятие в месяц – 1б. 2 и более мероприятия в месяц – 2б.			
2.	Организация системы ключевых дел	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Нет мероприятий – 0б. Одно мероприятие в месяц – 1б. 2 и более мероприятия в месяц – 2б.			

**Критерий 2. Сформированность детского самоуправления.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Организация и функционирование системы органов самоуправления	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Еженедельное заседание			
2.	Деятельность детских клубов, кружков	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие 5 клубов (кружков)			

3.	Деятельность детских общественных объединений	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие 3-х объединений (школа I ступени, школа II ступени, школа III ступени)			
----	---	-----------------------------------	--	--	--	--

**Критерий 3. Обеспеченность условий самоопределения педагогов в позиции воспитателя.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Методическая работа по проблемам воспитания (МО классных руководителей, педсоветы, мастер-классы, открытые воспитательные акции и т.д.)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	МО классных руководителей 1 раз в четверть, педсовет – 1 раз в год, мастер-класс 1 раз в месяц			
2.	Обучение педагогов как воспитателей в системе повышения квалификации	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	3 человека ежегодно			
3.	Участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Обязательное участие каждого воспитателя в 9-х направлениях за год			
4.	Подготовка методических сборников	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в год			

**Критерий 4. Актуализированность воспитательного потенциала окружающей среды.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительско
---	------------	------------------------------	--	---	--	--

						м Совете Фонда «Дарование»)
1.	Социальное партнерство с семьей в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Заседание родительского актива 1 раз в четверть.			
2.	Социальное партнерство с другими образовательными учреждениями в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	4 образовательных учреждения			
3.	Социальное партнерство с другими общеобразовательными институтами в сфере воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2				

#### Критерий 5. Мониторинг воспитательного процесса.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Личность школьника как главный показатель эффективности процесса воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Тестовая диагностика личного роста школьника (начало года, конец года)			
2.	Детский коллектив как условие развития личности школьника	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Изучение уровня развития детского коллектива (начало года, конец года)			
3.	Профессиональная позиция педагога как условие развития личности школьника	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Диагностика профессиональной позиции педагога как воспитателя (раз в год).			

4.	Программное обеспечение процесса воспитания	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие концепций, программ, планов воспитателя в ОУ.			
----	---	-----------------------------------	---	--	--	--

**Критерий 6. Актуализированность процесса коллективообразования в классах.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Участие классов в школьных делах, акциях, мероприятиях.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в месяц			
2.	Организация КТД в классе	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 раз в месяц			
3.	Организация и функционирование самоуправления и системы поручений в классе.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	1 неделя – Совет класса 2 неделя – Классное собрание 3 неделя – Час общения 4 неделя - КТД			

**Зам.директора по АХЧ**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)

1	Своевременное обеспечение работников ОУ предметами, необходимыми для нормальной деятельности лица	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие на складе необходимых материалов			
2	Подготовка и проведение текущего ремонта здания и опрессовки отопительной системы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное приобретение необходимых материалов; получение акта на опрессовку не позднее 15 мая текущего года, проведение ремонта с составлением соответствующего акта - не позднее 20 июля текущего года			
3	Экономия тепло-, водо- и энергоресурсов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременная подача показаний приборов в снабжающую организацию, анализ и принятие необходимых мер по экономии			
4	Своевременное прохождение обучения по электро- и теплобезопасности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний ( а также – протоколов проверки знаний у электромонтёра и сантехника)			
5	Обеспечение в рабочем состоянии СИЗ и пожаротушения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Своевременная поверка СИЗ, перезарядка огнетушителей, приобретение новых; отсутствие замечаний со стороны контролирующих			

			орг-ий			
6	Проведение инвентаризации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Ведение технических паспортов кабинетов с отражением в них всех перемещений; принятие под ключ помещений в конце учебного года с составлением соответствующего акта			
7	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений			

### Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

#### Критерий 1. Диагностическая деятельность педагога-психолога.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Диагностика детей, поступающих в первый класс (уровень готовности к школе)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется			

			аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
2.	Диагностика познавательного уровня и психологического развития интеллекта учащихся 2-го класса	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
3.	Диагностика познавательного уровня и психологического развития интеллекта четвероклассников при поступлении в среднее звено:	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б.			
4.	Ежегодный пролонгированный мониторинг по профилизации обучения лицеистов среднего звена:	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
5.	Ежегодный пролонгированный мониторинг (входной) лицеистов среднего звена (9-ые классы):	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
6.	Ежегодный пролонгированный мониторинг (завершающий) лицеистов-выпускников (11-ые классы):	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2б..			
7.	Проведение мониторинга по профильному обучению для ГНМЦ	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б.			



			В наличии имеется аналитическое сопровождение и выводы – 2 б.			
8.	Проективные методики и диагностическое обследование по запросу Психолого-педагогическое сопровождение по профессиональному, личностному и жизненному самоопределению	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие диагностики – 0 б. Диагностика и обработка данных, наличие интерпретации – 1 б. Выполнение в полном объеме и в соответствии с социальным запросом – 2 б.			

**Критерий 2. Консультативная деятельность педагога-психолога.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	<b>Работа с учащимися</b> Консультации при индивидуальном запросе. Консультирование по вопросам планирования карьеры (самоопределения) Консультирование по проблемам профилизации обучения Консультирование по проблемам развития памяти и внимания Консультирование по проблемам профилактики стрессовых состояний	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие результата – 0 б. Наличие положительной динамики – 1 б. Высок. результативность – 2 б.			

	<p>(адаптация, подготовка к экзаменам, зачетам, защитам, публичным выступлениям)          Консультирование по проблемам межличностного взаимодействия          Консультирование по подготовке к ЕГЭ лицеистов III ступени обучения          Консультирование по вопросам социализации личности лицеистов          Консультирование по развитию творческого и интеллектуального потенциала</p>					
2.	<p><b>Работа с родителями</b>          Проведение тематических родительских собраний и по запросам классных руководителей          Консультации по индивидуальному запросу.          Консультирование по проблемам набора в первый класс          Консультирование по результатам психодиагностических исследований.          Консультирование по проблеме адаптации лицеистов I, II и III ступеней обучения (младшие школьники, среднее звено, старшеклассники)          Консультирование по курсу</p>	<p>Ниже - 0          Норма – 1          Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.          Наличие положительной динамики – 1 б.          Высок. результативность – 2 б.</p>			

	<p>«Развитие и коррекция понятийного и структурно-динамического мышления дошкольников»</p> <p>Консультирование по вопросам профильного обучения в лицее.</p> <p>Консультирование по программе «Шесть шляп мышления»</p> <p>Консультирование по вопросам социализации личности детей</p> <p>Консультирование по проблемам межличностного взаимодействия</p>					
3.	<p><b>Работа с педагогами</b></p> <p>Консультация педагогов по результатам психодиагностических обследований I, II и III ступеней обучения (мониторинги)</p> <p>Консультация педагогов по личным проблемам</p> <p>Консультирование по разрешению конфликтных ситуаций.</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			
4.	<p><b>Составление аналитических материалов по заказу администрации</b></p> <p>Консультирование педагогов и зав. кафедрами по проблемам профильного обучения</p> <p>Консультирование по программе «Шесть шляп</p>	<p>Ниже - 0</p> <p>Норма – 1</p> <p>Выше - 2</p>	<p>Отсутствие результата – 0 б.</p> <p>Наличие положительной динамики – 1 б.</p> <p>Высок. результативность – 2 б.</p>			

	<p>мышления»          Консультирование психологов ДОУ и ОУ г.Томска по вопросам диагностической, развивающей и коррекционной работы.          Консультирование тьютеров и классных руководителей ПСИРО по психолого-педагогическим проблемам лицеистов.          Консультирование по вопросам стратегии междисциплинарного обучения в учреждении</p>					
--	--	--	--	--	--	--

**Критерий 3. Обучающая, развивающая и коррекционная деятельность педагога-психолога.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	<p>«Человековедение»            «Шесть шляп мышления»            «Этика поведения»            «Этика поведения»            «Основы социализации личности»            «Основы социализации личности»            «Уроки СОРТ»            «Уроки СОРТ»            «Все о стрессе»</p>	<p>Ниже - 0            Норма – 1            Выше - 2</p>	<p>Репродуктивный уровень – 0 б.            Адаптивный уровень – 1 б.            Творческий уровень – 2 б.</p>			

(Тематическое консультирование) «Психология критического мышления» Мотивация на 100% (Тематическое консультирование)						
---	--	--	--	--	--	--

**2.3. Принципы подхода к формированию критериев качества труда непедагогических работников (бухгалтер, библиотекарь, водитель, инженер ТЦ, тех.персонал, лаборант).**

**Принцип 1.** Ориентация на выявление персональных качеств заинтересованности сотрудников в высоком результате собственного труда, обеспечивающего продуктивность деятельности ОУ в целом.

**Принцип 2.** Стимулирование труда (дифференциация) непедагогических работников определяется степенью профессионализма (качеством выполненных объемов, обеспечивающих инновационный процесс ОУ и комфортность пребывания в учебном процессе всех субъектов образования).

**Непедагогические работники.**

**Должность – Водитель.**

**Критерий. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, эстетического состояния транспорта.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Норма – исправное состояние не меньше 2 ед. (всего 3 ед. средств в ОУ)			
2.	Обеспечение безопасной перевозки сотрудников ОУ, отсутствие ДТП	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие ДТП – норма Своевременное прохождение тех.осмотра транспортных единиц и положительное			

			заклучение можно оценивать как выше нормы (при условии с первого раза, без замечаний)			
3.	Отсутствие замечаний по качеству квартальной работы, удовлетворение потребностей в перевозке товарно-материальных ценностей и доставка документов.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Плановая бесперебойная работа со всеми структурными единицами: бухгалтерией, администрацией, творческими группами (разово) до 17:00, далее только с распоряжения директора.			
4.	Комфортное в соответствии с санитарными нормами содержание гаража	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Акт ежемесячно (зам.директора по АХЧ).			

### Критерии для инженера ТЦ

#### Критерий 1. Обеспечение инновационного образовательного процесса

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМЦ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Публичный доклад об информационном сопровождении инновационного процесса в ОУ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	1 раз в 3 мес.			
2	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения дистанционных форм олимпиад, игр,	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в 3 мес.			

	конференций через Интернет					
3	Процент вовлечения учителей в активное использование технических средств обучения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	60% активности			
4	Своевременная и качественное составление базы данных выпускников по ЕГЭ, тестовым экзаменам		1 раз в год (по заданному графику)			
5	Информационное сопровождение работы детских органов самоуправления и управляющего совета ОУ		ежемесячно			

### Критерий 2. Открытость и доступность информации об обеспечении инновационной материальной базы

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Размещение опубликованного публичного отчета об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности ОУ на сайте лица	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	1 раз в год			
2	Обновление материалов сайта	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в месяц			
3	Обеспечение образовательного процесса лицензионным ПО	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	100%			
4	Расширение сети партнерских отношений и поиска	Ниже – 0 Норма – 1	Аналитическая справка за квартал.			

	нестандартных решений для развития инженерной службы	Выше – 2	Норма – сохранение партнерских отношений			
5	Отсутствие неисправной техники и простоев в работе копировальных аппаратов	Ниже - 2 Норма – 1 Выше – 0	2 единицы техники в месяц в состоянии ремонта, 10% рабочего времени простой копировального аппарата			

### Критерий 3. Темпы роста материально-технической базы

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1	Качество работы локальной вычислительной сети ОУ	Ниже – 2 Норма – 1 Выше – 0	3% рабочего времени – отказ в обслуживании			
2	Качество музыкального сопровождения мероприятий ОУ	Ниже – 2 Норма – 1 Выше – 0	7% рабочего времени – сбой			
3	Количество обслуживаемых единиц техники (компьютеров, технических средств обучения, периферийной техники, копировальных аппаратов)	Ниже – 0 Норма – 1 Более 50 – 2 Более 75 – 3 Более 100 – 4	50 единиц техники на человека			
4	Темп роста МТБ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	5% в год (по формуле $(T2/T1-1)*100\%$ , T1 – количество единиц техники на начало периода, T2 – на конец)			

### Критерии кассира.



**Критерий 1. Высокая производительность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Осуществление платежей по безналичному расчету с поставщиками товаров, работ, услуг.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – оплата счета в течение 2-х дней, отсутствие ошибок в заявках.			
2.	Освоение новых компьютерных программ Департамента финансов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременно, без замечаний со стороны Управления образования			
3.	Обработка первичных кассовых и банковских документов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – до двух дней банковских документов, ежедневно – кассовых.			
4.	Формирование ж.о. №1, №2, №3.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – 3 первых рабочих дня следующего за отчетным месяцем.			
5.	Контроль своевременности оплаты услуг по договорным обязательствам	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолженности.			

**Критерий бухгалтера.****Критерий 1. Высокая производительность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете
---	------------	------------------------------	--	--	--	--

						Фонда «Дарование»)
1.	Начисление заработной платы сотрудников.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременное перечисление зар.платы на лицевые счета сотрудников.			
2.	Контроль отражения приказов в таблице	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие ошибок в таблице.			
3.	Сдача налоговой отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам налогового кодекса.			
4.	Сдача статистической отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам Статистического управления			
5.	Сдача оперативной отчетности в Управление образования	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по срокам Управления образования			
6.	Формирование журнал – ордера №6, карточек по НДФЛ, ЕСН, карточек-справок	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – 5 первых рабочих дней месяца, следующего за отчетным.			
7.	Состояние индивидуальных справок по зар.плате сотрудников.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма - отсутствие жалоб со стороны сотрудников.			
8.	Информационная помощь сотрудникам по вопросам зар.платы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма - отсутствие жалоб со стороны сотрудников.			
9.	Ежемесячное составление списков в Сбербанк на зар.плату и аванс	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременная перечисление зар.платы на лицевые счета сотрудников.			
10.	Осуществление сверки остатков по счетам баланса с налоговым органом.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолженности			

**Критерий главного бухгалтера.**

**Критерий 1. Высокая производительность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМІ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Контроль за качеством работы сотрудников бухгалтерии.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – работа без замечаний со стороны Управления образования, Департамента финансов, администрации МОУ Академического лицея.			
2.	Формирование ж/о №4 «Расчеты с поставщиками»	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолжности по поставкам товаров, услуг.			
3.	Оприходование, списание, перемещение материальных ценностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – соответствие персонального подотчета с фактическим местом хранения МЦ			
4.	Сдача бухгалтерской отчетности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – до 15 числа			
5.	Контроль выполнения договорных отношений с поставщиками услуг	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие просроченной задолжности			

**Критерий библиотекаря**

**Критерий 1. Обеспечение сотрудниками библиотеки культуры и сопровождения инновационной деятельности педагогов и учащихся ОУ.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется)	Итоговый балл
---	------------	------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	---------------

				(самооценка)	администрацией)	
1.	Привлечение фондов библиотек «Академическая», ОДЮБ, ГНМЦ для более полного раскрытия тематических выставок и выполнения справок, рефератов и докладов.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1 библиотека, выше нормы- 3 и более			
2.	Обеспечение участников образовательного процесса литературой для проектно-исследовательской деятельности. Осуществление поиска и заказа литературы по витагенной педагогике, междисциплинарному обучению, педагогике одаренности.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 60% от списочного состава читателей			
3.	Проведение библиотечных уроков в форме компьютерной презентации по темам: «Город, в котором мы живем», «Архитекторы Томска», «Томск театральный», «Памятники Томска», «Легенды о Томске», «Русские писатели в Томске».	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 8, выше нормы- 9 и более			
4.	Проведение практических семинаров для школьных библиотекарей на базе библиотеки Академического лица	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 1, выше нормы- 2 и более			
5.	Участие во всех мероприятиях, проводимых Академическим лицеем, городским научно-методическим центром, библиотекой им. А.С.Пушкина, Областной детско-юношеской библиотекой.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 2, выше нормы 3 и более			
6.	Продолжение обучения в проблемно-творческих группах № 2.и № 3 проекта «Сетевая организация по внедрению новых информационных технологий в деятельность школьных библиотек», реализуемого в рамках федеральной экспериментальной площадки Академии повышения квалификации по проблеме «Освоение и внедрение в практику деятельности школьных библиотек электронных каталогов»	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 2 сообщения, выше нормы- 3 и более			
7.	Повышение профессионального мастерства за счет освоения новых технологий.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1 программа, выше нормы			

			- 2 и более			
8.	Составление и пополнение электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников Академического лица.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма – 50 статей, выше нормы – более 50			
9.	Продолжить работу по внесению в электронный каталог справочно-методической и художественной литературы в программе «MARK-SQL» и электронный каталог на учебники в программе “Excel”.	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше нормы-2	Норма – 150 изданий, выше нормы- более 150			
10	Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Ниже нормы-0 Норма-1 Выше нормы-2	Норма- 20 справок, выше нормы- более 20			

### Критерии оценки секретаря – референта

#### 1. Высокая продуктивность деятельности

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Своевременная сдача отчетов в вышестоящие органы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по определенным срокам			
2.	Выполнение распоряжений директора, администрации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременное выполнение распоряжений			
3.	Рассылка, доставка документации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременная доставка документации			
4.						

**Критерии оценки делопроизводителя****1. Высокая продуктивность деятельности**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Содержание в порядке личных дел сотрудников, трудовых книжек, папок с документами, приказов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – порядок в документации			
2.	Своевременная подготовка справок, отчетов в Пенсионный фонд и другие выше стоящие органы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – сдача по определенным срокам			

**Младший обслуживающий персонал.****Критерий уборщицы служебных помещений.****Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны пед.состава и администрации			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Исправное состояние электроприбо			

			ров, дверей, окон и т.д.; своевременно оповещение соответствующей службы и зам.директора по АХЧ			
3.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отметка о возврате в журнале			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Летнее время: помощь в текущем ремонте Уборка не закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации			

**Критерий рабочего по мелкому ремонту.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего	Ниже – 0	Своевременн			

	инструмента, замков и т.д.	Норма – 1 Выше - 1	ое выполнение заявок, отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников ОУ по качеству работы			
2.	Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение неисправностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие повторных заявок на данный объект			
3.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Летнее время: помощь при текущем ремонте здания			

**Критерий электромонтера.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Своевременное выполнение заявок	Ниже – 0	Отсутствие			



		Норма – 1 Выше - 2	устных замечаний и докладных записок			
2.	Осуществление проф. осмотра электропроводки и электроприборов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие возгораний, замыканий			
3.	Осуществление текущего ремонта электроинструмента (насос, дрель и т.д.), монтажа светильников, компьютерных линий и т.д.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий			

### Критерий ночного сторожа.

#### Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение сохранности здания	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае			

			совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации			
2.	Обязательный приём-сдача смены	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	В начале и конце смены – обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену вахтёра			
3.	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора лица); своевременно			

			е выявление неисправности и или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам. директора по АХЧ и вызовом соответствующих служб.			
4.	Совмещение обязанностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	В летнее время : помощь дворнику в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта			

			здания.		
--	--	--	---------	--	--

**Критерий вахтера – гардеробщика.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Приём и хранение верхней одежды, головных уборов от лицестов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрац ии, отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся ( в случае кражи – своевременно е принятие мер по обнаружени ю похитителя и украденных вещей); извещение администрац ии ОУ о			

			нарушениях правил хранения вещей лицейстов			
2.	Приём и выдача ключей от помещений	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Обязательное фиксирование в журнале выдачи и возврата ключей; в конце рабочего дня – сдача смены ночному сторожу с фиксированием в журнале всех нарушений внутреннего распорядка. Обеспечение наличия ключей от всех помещений в конце рабочего дня.			
3.	Обеспечение порядка в здании	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие в здании посторонних лиц, сохранность мебели в			

			коридорах (в случае поломки имущества – немедленное принятие мер по обнаружению нарушителей, извещение зам. директора по АХЧ и ВР), обязательные обходы здания в течение рабочего дня с извещением администрации ОУ о всех нарушениях.			
--	--	--	--	--	--	--

**Критерий слесаря – сантехника.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных			

			записок со стороны пед. состава и работников ОУ			
2.	Осуществление проф. осмотра сантехнического оборудования, своевременное устранение неисправностей	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие аварий по вине сантехника			
3.	Проведение текущего ремонта системы отопления	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Получение акта о проведении опрессовки не позднее 15 мая текущего года			

**Критерий дворника.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней. Зимнее время: очистка крыльца от льда, отмостков, своевременна			

			я очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда.			
2.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное оповещение администрации ОУ о нарушениях правил ПБ или внутреннего распорядка			

**Критерий лаборанта физики, химии.**

**Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.**

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности и (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Соблюдение рабочего места и оборудования в надлежащем порядке	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременная уборка рабочего места, содержание оборудования в хорошем состоянии			
2.	Обеспечение учителей физики, химии необходимыми препаратами и приборами	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременное обеспечение приборами и			



			препаратами			
3.	Подготовка оборудования и препаратов к экспериментам	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Своевременна я подготовка оборудования			

**Формула расчета качества трудовой деятельности.**

Мах количество баллов самостоятельной оценки сотрудника -

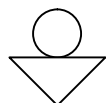
Мах количество баллов административного решения методом РМІ – суммарно

Мах количество баллов, добавленных коллегиальным органом родительской общественности (Попечительским Советом) – 3б.

} Коррелирующие баллы

Итого: мах количество баллов –

Формула:



= число показателей критериев \* количество баллов самооценки + коррелирующие баллы администрации и Совета общественности = результат в баллах качества работы (перевод в денежное достоинство).

**Формирование подхода ОУ к качеству трудовой деятельности с учетом технологии обучения**

