

**ПРИНЯТО:**

Педагогическим советом протокол  
№ 65 от «30» 07 2014 г.

**ПРИНЯТО:**

Управляющим Советом  
МБОУ Академического лицея  
протокол № 30 от «29» 08 2014 г.  
Председатель

 Закирова Н.С.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ Академического лицея приказ  
№ 12-0 от «31» 07 2014 г.

 Тоболкина И.Н.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
НА ОСНОВЕ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МБОУ АКАДЕМИЧЕСКОГО ЛИЦЕЯ Г.ТОМСКА**

**I. Основные понятия**

1.1. За основу разработки критериев качества трудовой деятельности сотрудников МБОУ 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 взаимобразно 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. Роль учителя наставника как личности выступает ведущим фактором становления и проявления личностных качеств учеников в процессе обучения. Личностный уровень учителя определяет степень и качество личностного роста воспитанника (по утверждению В.И. Слущкого).

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.

### **III. Составные части фонда стимулирующих выплат (далее ФСВ) и назначение стимулирующего фонда**

Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя: длительные (регулярные) и единовременные (разовые) поощрительные выплаты с учетом показателей деятельности учреждения и работника, регламентируется Положением «О распределении стимулирующего ФОТ работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска.

3.1 Критериями, главным образом, являются:

- качество обучения и воспитания обучающихся;
- уровень социальной адаптации обучающихся;
- эффективность и результативность учебной и методической работы учителя по реализации инновационных программ развития лицея.

3.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, в Коллективном договоре. Основное назначение стимулирующего фонда - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим и создание условий к тому.

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

- а) часть фонда оплаты труда из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального школьного, начального общего, основного общего образования в МОО, обеспечение дополнительного образования детей в МОО (далее субвенция), ежемесячно направляемая на выплаты стимулирующего характера (согласно, приложения №2 к Коллективному договору, Положению о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).

- б) дополнительные средства из средств межбюджетных трансфертов, направленные на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).
- в) выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, молодым специалистам (постановление Губернатора Томской области от 26.02.2006г. №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»).
- г) выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств субвенции (Постановление администрации Города Томска от 04.06.2014 №462 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 г. №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»);.
- д) выплаты из средств целевых субсидий бюджетного происхождения (конкурсы, гранты и пр.)
- е) возможны дополнительные выплаты за счет средств прибыли в части оказания ПОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные п. 3.3. а) Положения состоят из:

1. стимулирующих выплат, распределяемых по баллам. Ежемесячно определяется сумма из средств субвенции, предназначенная к распределению стимулирующих выплат и делится на базовую часть (40%) и часть административно-общественную составляющую (60%).
  - 1.1. Базовая часть (40%) распределяется пропорционально ученикочасам каждого протабелированного сотрудника. В этой части стимулирующих выплат отражается соблюдение трудовой дисциплины. По отдельному приказу за нарушение снимается 10% выплат, экономия возвращается на пропорциональное нагрузке начисление. Показатели сводятся в таблице.
  - 1.2. Административно-общественная составляющая (АОС) – есть та часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по отдельному приказу (директор, зам.директора, представителем управляющего совета лицея, назначенные члены комиссии и ПК). АОС направлена на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников учреждения в реализации задач улучшения качества образования и образовательных услуг в части внедрения в практику работы педагогов продуктов собственной инновационной деятельности внутри ОУ, структурных подразделений ОУ, а также распространения его в образовательной дистанционной сети.

Распределение стимулирующих выплат из средств субвенции АОС среди педагогического коллектива происходит по 3-м направлениям:

1.2.1. Составление заданий дистанционных предметных интеллектуальных игр с использованием технологии «MaStEx»; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение игры)

1.2.2. Реализация тестовых заданий высокоточных предметных мониторингов по разделам: входной мониторинг; мониторинг по итогам I полугодия (промежуточный); итоговый предметный мониторинг с учетом возрастных категорий обучающихся; экспертиза инновационного продукта; реализация инновационного продукта (проведение теста)

1.2.3. Разработка инновационного организационно-методического, научно-педагогического иного продукта, связанного как с внедрением технологии «MaStEx» в систему образования ОУ, так и иной инновационной деятельности (значимость цели для ОУ,





Постановление администрации Города Томска от 04.06.2014 №462 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 г. №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»»

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3.д), производятся по правилам, сформированным в отдельно созданном Положении на каждую субсидию.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.3.е), проводятся в соответствии с приложением 2 Коллективного договора «Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея» и локальными нормативными актами в бальной системе в интервале от 1 до 20 баллов с ценой балла, равной 1 тысяче рублей (величина, приближенная к средней цене балла стимулирующих выплат из бюджетных средств)

#### **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 лица (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 лицу).
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.

**Критерии по должности учитель:**

**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.	Качественные результаты ЕГЭ по предмету не ниже итоговых годовых оценок (в %).	Ниже 0 норма 1 выше 2	Норма 63% для лицейстов Норма 25-30% для общеобразовательных классов При большем количестве учеников, улучшивших итоговый результат, добавляется +1б. (1)																
2.	Качественная успеваемость по предмету	Ниже 0 норма 1 выше 2	<table border="1"> <tr> <td>Норма</td> <td>Лицей</td> <td>Общеобраз.</td> </tr> <tr> <td>I ступень</td> <td>65 – 70%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>II ступень</td> <td>57 – 60%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>III ступень</td> <td>65 – 70%</td> <td>55%</td> </tr> </table>	Норма	Лицей	Общеобраз.	I ступень	65 – 70%	50%	II ступень	57 – 60%	40%	III ступень	65 – 70%	55%				
Норма	Лицей	Общеобраз.																	
I ступень	65 – 70%	50%																	
II ступень	57 – 60%	40%																	
III ступень	65 – 70%	55%																	
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.																
6.	Работа по индивидуальному плану с обучающимися: «Семейное образование» «Самообразование» «Ускоренное обучение»		Наличие КТП, планов контрольных точек, протоколов промежуточной аттестации – 2 балла																

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

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



1.	Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, электронная презентация; выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы; - работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности, открытые мероприятия и уроки.	Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 ю.(перспективное развитие, РМІ)	2б. - научно – методическая статья/электронная презентация 1б. – выступление на педагогическом совете 1б. – работа в семинарах и мероприятиях; 2б. – руководство творческий группой или направлением.			
2.	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).	Ниже нормы – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1 б.(перспективное развитие, РМІ)	<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.	Качество анализа воспитательной работы классного руководителя по итогам года с проблемным подходом	Нет проблемного анализа – 0б. Наличие проблемного анализа – 1б.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие проблемного анализа воспитательной работы у классного руководителя</li> </ul>			
4.	Качество работы классного руководителя	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше нормы +1б.(перспективное развитие, РМІ)	Наличие отчетной системно-выстроенной документации			

### 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.	Качество профильной работы классного руководителя по курированию правонарушений;	Ниже – 0б. Норма – 2б. При профилактических локальных	Отсутствие правонарушений – 2б. Наличие постановления на лицейский учет – 1б. Постановка на учет в			

		мероприятиях – 1б.	детской комнате милиции – 0б. Интенсивная работа с правонарушениями +1б.			
2.	Качество организованного 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.			
3.	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	PMI(+,-,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий на параллели классов, общелицейских, классов 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.	Активное привлечение родителей к участию в основных мероприятиях целевых воспитательных программ лицей	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Отсутствие участия родителей в программах воспитания – 0б. Наличие претензий со			

			<p>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.</p>			
3.	<p>Качество руководства и участия в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж лица у обучающихся, родителей, общественности (акции, встречи, тематические собрания, субботники, праздники микрорайона, города; работа со школами и садами – партнерами.</p>	<p>Ниже – 0б.          Норма – 1б.          Выше – 2б.</p>	<p>Пассивность – 0б.          Норма – 2 – 3 мероприятия за кварталный период – 1б.          Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтвержденные документально – 2б.</p>			

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

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	PMI(+, -,перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Качество ведение экспериментальной работы	<p>Ниже – 0б.          Норма – 1б.          Выше – 2б.</p>	<p>Отсутствие экспериментальной официально оформленной работы на уровне лица – 0б.          Проведена (зарегистрирована) экспериментальная работа на предметной кафедре или через</p>			

			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.	Качество проведения открытых уроков (кроме аттестации)	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Норма – 1 – 2 мероприятия в год Более + городского или областного уровней – 2б.			
4.	Эффективность участия 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.	Качество создания 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 высокого качества 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	Ниже – 0б. Норма – 1б. Выше – 2б.	Меньше ставки – 0б. Норма – 1 ставка 2 ставки и больше – 2б. (нагрузка приравнивающаяся к 40 часам).			

совмещение должностей)					
------------------------	--	--	--	--	--

## **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 целевых программ развития ОУ:

- управленческой программы «Менеджмент качества образования в МБОУ Академическом лицее (2008-2020 гг.)»;
- целевой среднесрочной программа развития ОУ на 2014-2017 гг. «Моделирование технологии развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно-воспитательного процесса при переходе на ФГОС II поколения»;
- целевой программы Всероссийской ВКС в проекте «Гимназический союз России» (сетевая программа региональных мероприятий (2012-2014 гг.);
- региональной программы взаимодействия ОУ в дистанционной сети «MaStEx» (2012-2015 гг.);
- муниципальная программа «Организация профильного обучения с опорой на позиционирование новых стратегий и практик юношеского образования (2009-2014 гг.)»;
- программы развития подростковой школы (2012-2015 гг.);
- программы развития начальной школы (2014-2017 гг.): стратегия введения ФГОС и управление новым содержанием образования»;
- среднесрочных программ: информатизации ОУ (2014-2017 гг.) и комплектования учебного фонда учреждения (2012-2014 гг.);
- программы регионального уровня (межмуниципальный центр по работе с одаренными детьми) и «Тьюторский центр развития потенциала и детской одаренности – научно-практический центр «Дарование».

**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	РМ(+-, перепеکتива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
<b>Критерий 1. Ведение мониторинговых исследований в ОУ зам. директора по УР.</b>						
1.	Высокое качество подготовки и организации мониторингов повышения квалификации педагогов (обобщение опыта через публикации, сертифицированное участие в семинарах); достижений обучающихся (итоговая аттестация, олимпиады, конкурсы и т.д.); инновационных процедур в ОУ (в т.ч. качества образования MaStEx)	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 5	Отсутствие мониторингов – 0б. Мониторинг в наличии имеется, аналитическое сопровождение и выводы – 1б. Предложены рекомендации по улучшению качества работы – 5б.			
<b>Критерий 2. Управление инновациями ОУ в рамках кратко- и среднесрочных программ развития.</b>						
1.	Эффективный анализ и планирование образовательного процесса в режиме управления развитием ОУ через инновационные программы	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие анализа и плана – 0б. Наличие анализа и планирования управленческих процедур по руководству развитием ОУ – 1б. Наличие рекомендаций участникам инноваций – 2б.			
2.	Качественное, результативное 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.			
<b>Критерий 3. Организация культуры альтернативного педагогического менеджмента.</b>						
1.	Эффективность формирования корпоративной культуры педагогического коллектива в повышении своего профессионализма.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 3	Нарушение принципов корпоративной культуры зам. директора – 0б. Создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе через организацию педагогических сообществ – 1б. Позитивные результаты ведения направления в организационной корпоративной культуры – 3б.			

2.	Оперативное и качественное выявление личностной значимости педагога для повышения профильного уровня всего ОУ и его структурных подразделений.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	Не выявлен и представлен как позитивный опыт одним педагогом – 0б. Выявлен и позиционирован 1 педагог в год как образец в рамках корпоративной культуры – 1б. Осуществлены менеджерские процедуры по продвижению позитивного опыта 1 педагога в год на уровне выше лицейского (муниципальный, областной, региональный) – 4б.			
<b>Критерий 4. Интенсивность труда и расширение функционала (руководство и осуществление практической деятельности комиссий, советов, консилиумов и др. структурами).</b>						
1.	Качество деятельности структурных подразделений	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	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 – 4б.			
<b>Итого</b>						

### 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.	Качество организации 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.	Эффективность организации 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.	Эффективность организации и	Ниже - 0	Еженедельное заседание; Наличие 5			

	функционирование системы органов самоуправления: деятельность детских клубов, кружков; деятельность детских общественных объединений	Норма – 1 Выше - 5	клубов (кружков); 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.	Качество организации методической работы 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.	Качество участия педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности.	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 3	Обязательное участие каждого воспитателя в 9 направлениях за 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 Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Активность и эффективность социального партнерства в сфере воспитания: с семьей, другими образовательными учреждениями, социальными институтами	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 3	Заседание родительского актива 1 раз в четверть; не менее 4 образовательных учреждений			

### 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.	Качество организации и разработки	Ниже - 0	Наличие утвержденных концепций,			



	программного обеспечения процесса воспитания	Норма – 1 Выше - 5	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.	Активность и результативность участия классов в школьных делах, акциях, мероприятиях: организация КТД в классе; организация и функционирование самоуправления и системы поручений в классе	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	1 раз в месяц 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	Посещение мероприятий районного и городского уровней по своевременному прохождению целевого обучения	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие просроченных протоколов проверки знаний ( а также – протоколов проверки знаний у электромонтёра и сантехника)			
2	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Наличие положительных актов вышестоящих организаций			
3	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Качественное ведение документации с использованием ИТ, ведение электронной базы материальных ресурсов ОУ			
4	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов (программ) по восстановлению и ремонту зданий	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Подготовка и оформление проектно-сметной документации, тематических целевых программ			

5	Высокий уровень организации и контроля работы персонала	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Качественное ведение документации по контролю за деятельностью персонала; проведение актуальных совещаний, планерок, инструктажей			
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Качественное выполнение среднесрочной программы ремонта			
7	Высокий уровень организации качества выполнения общественно полезной деятельности сотрудников и обучающихся	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Продуктивная организация субботника благоустроительных работ			
8	Работа в соответствии с 223-ФЗ, 44-ФЗ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Своевременное и качественное выполнение пунктов требований законодательства и предоставления документации			

### Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

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

№	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.	Высокое качество подготовки и организации диагностических исследований обучающихся	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	Отсутствие мониторинга – 0б. Мониторинг и статистический отчет в наличии имеется – 1б. В наличии имеется аналитический материал по диагностике с выводами – 4б.			

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

№	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.	Оперативность, системность и качество организации и проведения консультационных мероприятий с обучающимися 1 – 11 классов	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	Отсутствие результата – 0 б. Наличие положительной динамики – 1 б. Высокая результативность – 4 б.			

2.	Качественное и своевременное консультирование педагогов, родителей по проблемам возрастной и профессиональной психологии	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 4	Отсутствие результата – 0 б. Наличие положительной динамики – 1 б. Высокая результативность – 4 б.			
----	--	-----------------------------------	--	--	--	--

### 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.	Высокий уровень и качество ведения тематических психолого-педагогических коррекционных курсов	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Репродуктивный уровень – 0 б. Адаптивный уровень – 1 б. Творческий уровень – 2 б.			

### Критерии преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров кафедры художественно-эстетического обучения и дополнительного образования

	Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности педагогических работников	Примерные нормы качества деятельности педагогических работников кафедры	Самооценка деятельности педагогических работников	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
<b>Высокие результаты образовательной деятельности и качество выполняемых работ</b>						
1.	Сохранность контингента как критерий эффективности работы	0 баллов	Контингент уменьшается			
		1 балл	Контингент сохраняется			
2.	Высокий уровень подготовки обучающихся	0 баллов	Учащиеся имеют низкие оценки			
		1 балл	Учатся на «хорошо» и «отлично»			
<b>Инновационная деятельность</b>						
3.	Результативность участия в реализации инноваций: создани продуктов инновационной деятельности	0 баллов	Не участвует в инновациях			
		1 балл	Участвует в реализации инноваций			
		2 балл	Разрабатывает инновационный продукт			
<b>Высокая общественная и социальная активность, воспитательная деятельность</b>						
1.	Качественная организация и проведение творческих отчетов	0 баллов	Работа не ведется			
		1 балл	Проведение творческих отчетов классов			

	классов, сольных концертов учащихся	1 - 2 балла	Проведение сольных концертов учащихся			
2.	Качественная организация деятельности Класса специального инструмента и индивидуальная работа с обучающимися	0 баллов 1 балл	Работа не ведется Работа ведется систематически			
3.	Благодарности общественности, родителей и обучающихся	0 баллов	Благодарностей не имеется			
		1 балл	Благодарности имеются			
4.	Результативное участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, конференциях, олимпиадах (по уровням)	0 баллов	Не участвуют			
		1 - 2 балла	Школьный и Районный			
		2 - 3 балла	Городской и Областной			
		3 - 4 балла	Всероссийский и Международный			
5.	Эффективность и качество осуществления учебно-методической работы (по уровням)	0 баллов	Не участвует			
		1 - 2 балла	Школьный и Районный			
		2 - 3 балла	Городской и Областной			
		3 - 4 балла	Всероссийский и Международный			
6.	Активное, продуктивное участие в культурно-просветительских мероприятиях, повышающих имидж учреждения (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.) (по уровням)	0 баллов	Не участвуют			
		1 - 3 балла	Школьный и Районный			
		2 - 4 балла	Городской и Областной			
		3 балла	Всероссийский и Международный			
	Персональное участие в профессиональных конкурсах и концертах, представление профессиональной компетентности (по уровням)	0 баллов	Не участвует			
		1 - 3 балла	Школьный и Районный			
		2 - 4 балла	Городской и Областной			
		3 балла	Всероссийский и Международный			

### 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) непедagogических работников определяется степенью профессионализма (качеством выполненных объемов, обеспечивающих инновационный процесс ОУ и комфортность пребывания в учебном процессе всех субъектов образования.

**Непедagogические 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.	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие ДТП – норма Своевременное прохождение тех.осмотра транспортных единиц и положительное заключение можно оценивать как выше нормы (при условии с первого раза, без замечаний)			
2.	Оперативность, системность и качество ведения документации	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Качественное ведение путевых листов; экономия бензина согласно путевым листам			
3.	Посещение районных, городских целевых мероприятий, связанных с профессиональной деятельностью	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Качественное и регулярное прохождение тех. минимума			
4.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики производства по отношению к потребителям услуги	Ниже - 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний к своевременности и качеству перевозки			

**Критерии для инженера ТЦ**

**Критерий 1. Обеспечение инновационного образовательного 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	Качество обеспечения учителям-предметникам условий для проведения дистанционных форм	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в 3 мес.			

	олимпиад, игр, конференций через Интернет					
2	Своевременное и качественное составление базы данных выпускников по ЕГЭ, тестовым экзаменам		1 раз в год (по заданному графику)			
3	Качественное и оперативное 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	Качество обновления материалов официального сайта и дополнительных (вспомогательных) сайтов ОУ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	2 раза в месяц			
2	Эффективное расширение сети партнерских отношений и поиска нестандартных решений для развития инженерной службы	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Аналитическая справка за квартал. Норма – сохранение партнерских отношений			

### 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	Качество обслуживаемых единиц техники (компьютеров, технических средств обучения, периферийной	Ниже – 0 Норма – 1 Более 50 – 2	50 единиц техники на человека			

	техники, копировальных аппаратов)	Более 75 – 3 Более 100 – 4				
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)			

### Критерий главного бухгалтера.

#### Критерий 1. Высокая производительность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	РМИ(+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Высокий уровень организации и контроля работы сотрудников бухгалтерии	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Оперативное реагирование на выявленные проблемы			
2.	Активное посещение городских, областных тематических мероприятий в рамках профессиональной направленности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Поддержание качественно высокого уровня профессиональной специализации			
3.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики производственных отношений во взаимодействии субъектами образования	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, замечаний в структуре бухгалтерии			
4.	Оперативность, системность и качество ведения документаций по сохранению, учету муниципального имущества	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Своевременное присвоение реестровых номеров особо ценного имущества			
5.	Оперативное и качественное планирование и реализация финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Эффективное исполнение плана ФХД			

### Критерий бухгалтера.

#### Критерий 1. Высокая производительность деятельности.

№	Показатель	Оценка	Выдаваемые нормы стандарта	РМИ(+,-, перспектива)	Фактическое	Итоговый балл
---	------------	--------	----------------------------	-----------------------	-------------	---------------

		деятельности в баллах	качества деятельности учителя	(заполняется администрацией)	значение деятельности (самооценка)	(общественная комиссия при Попечительском Совете Фонда «Дарование»)
1.	Результативная работа с аудиторами по юридическим вопросам	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие правовых нарушений			
2.	Качественная работа с Фондом поддержки образовательных учреждений «Дарование»	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – отсутствие претензий со стороны фонда			
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и служб	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Оперативное реагирование на заключение вышестоящих органов			
4.	Активное посещение городских, областных тематических мероприятий в рамках профессиональной направленности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Качественный профессиональный рост специалиста			
5.	Эффективное использование компьютерных технологий (программ) при ведении бухгалтерского учета	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Качественное и своевременное осуществление работ по ведению бухгалтерского учета			
6	Качественное выполнение задач внутреннего взаимоконтроля бухгалтерского учета	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Наличие акта контроля и проверок			

### Критерии заведующего кафедрой художественно-эстетического воспитания и дополнительного образования

Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности настройщика	Примерные нормы качества деятельности настройщика	Самооценка деятельности настройщика	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
<b>Высокие результаты деятельности и качество выполняемых работ</b>					
Сохранность как критерий эффективности работы	0 баллов	Контингент обучающихся на кафедре уменьшается			
	2 балла	Контингент обучающихся на кафедре сохраняется			
Высокий уровень организации учебного	0 баллов	Условия не созданы, большинство учащихся имеют низкие оценки и замечания			



процесса и подготовки обучающихся	2 балла	Созданы благоприятные условия для обучения большинства обучающихся учатся на «хорошо» и «отлично»			
<b>Высокая общественная и социальная активность, воспитательная деятельность</b>					
Качественная организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (концерты, конкурсы, фестивали и т.д.)	0 баллов	Мероприятия не проводятся			
	5 баллов	Мероприятия регулярно проводятся			
Благодарности общественности (общественных организаций и иных учреждений), родителей и обучающихся	0 баллов	Благодарностей не имеется			
	2 балла	Благодарности имеются			

### 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 (самооценка)	РМІ (+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Разработка и проведение тематических интеграционных мероприятий междисциплинарного характера по заказу учителей	Ниже нормы - 0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1, выше нормы - 2 и более			
2.	Разработка компьютерных тематических презентаций	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 1, выше нормы – 2 и более			
3.	Качественная подготовка и проведение электронных аукционов	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 1, выше нормы- 2 и более			
4.	Качество составления и пополнения каталога публикаций статей и работ сотрудников МБОУ Академического лицея	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – наличие электронного каталога, выше нормы-ежемесячная динамика приращения			

5.	Эффективность проведения практических обучающих семинаров, консультационных мероприятий для школьных библиотекарей на базе лицея	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма- 1 в месяц, выше нормы 2 и более			
6.	Качественное осуществление поиска заказанной информации, литературы по МД – темам года для обеспечения массового участия обучающихся в проектно-исследовательской деятельности; распечатка материалов, ссылок; организация по заказу обучающихся персональных выставок	Ниже нормы-0 Норма- 1 Выше - 2	Норма – 2-3 заказа в месяц, выше нормы- 4 и более			

## Критерии оценки секретаря руководителя

### 1. Высокая продуктивность деятельности

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Качественное использование информационных технологий ведения учета информации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – работа на компьютере, выше нормы – высокий уровень электронного обеспечения информацией			
2.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики производственных отношений во взаимодействии с субъектами образования и различными структурами и организациями	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – своевременное корректное выполнение распоряжений, выше нормы – отсутствие жалоб со стороны субъектов образования			
3.	Качественное оформление документов по военно-призывному контингенту ОУ	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – наличие отчетной документации, выше нормы – своевременная и качественная подача отчетов в военкомат			

## 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.	Оперативность, системность и качество ведения документации	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – порядок в документации			
2.	Активное посещение городских, областных (целевых) тематических	Ниже – 0 Норма – 1	Норма – посещение по городскому плану			

мероприятий в рамках профессиональной направленности	Выше – 2				
--	----------	--	--	--	--

### Обслуживающий персонал.

#### Критерии настройщика пианино и роялей кафедры художественно-эстетического образования и дополнительного образования

Показатель стимулирования деятельности	Оценка деятельности настройщика	Примерные нормы качества деятельности настройщика	Самооценка деятельности настройщика	Оценка деятельности (заполняется администрацией)	Итоговый балл
<b>Высокие результаты деятельности и качество выполняемых работ</b>					
Высокое качество настройки и обслуживания инструментов	0 баллов	Невысокое качество			
	2 балла + 2 балла за интенсивность	Высокое качество			
Качественная подготовка инструментов к концертам, конкурсам, фестивалям	0 баллов	Инструменты не подготовлены			
	2 балла + 2 балла за интенсивность	Инструменты своевременно подготовлены и отвечают всем необходимым требованиям			

### 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.	За тяжелый труд (перенос тяжестей во время работы)	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Норма - наличие воды на этаже и работа на одном участке, выше нормы – работа на нескольких этажах с дальним расстоянием к набору воды			
2.	Качественное проведение генеральных уборок	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Норма – отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников, выше нормы – проведение комплекса мероприятий один раз в месяц			
3.	Высокий уровень выполнения правил санитарных норм	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие предписаний вышестоящих и контролирующих организаций			
4.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики производства по отношению к	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 1	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний к качеству уборки помещений			

	потребителям услуги (родителей, учителей, обучающихся)					
--	--	--	--	--	--	--

### 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.	За тяжелый и опасный труд (перенос тяжестей во время ремонтных работ)	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Работа со стеклом, металлом, с химическими средствами (клей разного вида, смывки, растворители)			
2.	Качественная профилактика аварийных ситуаций	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Регулярное обследование безопасности здания, сооружений, мебели, конструкций; своевременное уведомление; разработка долгосрочной программы профилактических мероприятий			
3.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики по отношению к коллегам и обучающимся	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие жалоб, докладных записок со стороны субъектов образования			

### Критерий электрика (техника).

#### Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Активное посещение целевых мероприятий районного, городского и областного уровней в рамках профессиональной направленности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок по факту непосещения мероприятий			
2.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики производства по отношению к потребителям услуги (родителям, учителям, обучающимся)	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие жалоб, докладных записок, замечаний контролирующих организаций			

3.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие предписаний			
4.	Эффективное соблюдение режима экономии энергоресурсов	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Соблюдение норм электропотребления; наличие экономии согласно программы энергосбережения			

### Критерий сторожа (ночного).

#### Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+,-, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Эффективное обеспечение всех требований правил и норм правопорядка, соблюдение техники безопасности в здании лица	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 3	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.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и служб	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Фиксация в журнал передачи смены всех происшествий, нарушений, обращений, проверок			
3.	Высокий уровень соблюдения корпоративной культуры – этики по отношению к субъектам образования	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие жалоб со стороны субъектов образования			

### 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.	Высокий уровень обслуживания канализационных колодцев по периметру здания лица	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	Норма – 1, выше – 3 и более колодцев			

2.	Качественное устранение засоров и восстановление ливневых стоков здания	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Норма – 1, выше – пять и более ливневых стоков			
3.	Оперативное и качественное устранение последствий природных явлений: откачка грунтовых вод из подвальных помещений здания	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие подтопления в подвальных помещениях			
4.	Активное посещение районных, городских тематических (целевых) мероприятий в рамках профессиональной направленности	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие устных замечаний и докладных записок по факту непосещения мероприятий			

### Критерий лаборанта (физики, химии).

#### Критерий 1. Высокая продуктивность деятельности.

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта	Фактическое значение деятельности (самооценка)	РМІ (+, -, перспектива) (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1.	Разработка, модификация лабораторных занятий в условиях модернизационных требований	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Норма – 1, выше – 2 и более занятий			
2.	Эффективная работа со сторонними организациями (лабораториями вузов, институтов ТНЦ СО РАН, иными учреждениями) по обеспечению демонстрационных материалов для осуществления занятий на высоком качественном уровне	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Отсутствие сбоев в недокомплектации лабораторных			
3.	Качество формирования электронной базы дистанционных демонстрационных лабораторий для самостоятельной работы обучающихся	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Положительная динамика банка электронных лабораторий			

#### Формула расчета качества трудовой деятельности.

Мах количество баллов самостоятельной оценки сотрудника -

Мах количество баллов административного решения методом РМІ – суммарно

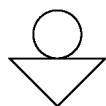


Мак количество баллов, добавленных коллегиальным органом родительской общественности (Попечительским Советом) – 3б.

Коррелирующие баллы

Итого: max количество баллов –

Формула:



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

## Приложение №1

На основании методических рекомендаций по стимулированию работников областных государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений, на основании разработанных общеобразовательным учреждением критериев и показателей оценки качества труда персонала всех категорий в систему оценки включается технология креативного мышления Эдварда де Боно – Уроки CoRT. Из всех уроков особый интерес представляет методика, названная автором «Широта». Данная методика является действенным инструментом формирования расширенного взгляда администрации на действия персонала по удержанию высоких (либо достигнутых ранее) позиций в функционировании учреждения. Реализуется данная методика через введение инструмента непредвзятого отношения к оценке объекта, которым следует пользоваться сознательно, и закреплен инструмент за понятиями **P (Plus)** – хорошие стороны, **M (Minus)** – отрицательные стороны и **I (Interesting)** – интересные моменты, которые несут в себе потенциальную перспективу либо тенденцию к позитивным изменениям. Если разработанные в ОУ критерии и показатели оценки качества труда на основе вклада каждого из персонала в инновационную деятельность являются главными, то РМІ – инструмент дополнительной оценки качества труда с целью стимулирования успехов и достижений именно по удержанию позиций функционала, закрепленного должностными инструкциями.

При формировании психологического климата в коллективе на период вхождения в новую форму оплаты труда особо важно, чтобы каждый сотрудник видел, что администрация замечает позитивные стороны в его деятельности, фиксирует некие ступени профессионального роста и превентивно финансово стимулирует эти процессы.

С целью формирования административного компонента оценки качества труда сотрудников создана специальная комиссия в составе 5 административных единиц (Приказ № 11-О от 28.03.08).

Категории персонала	Р (плюс)	М (минус)	Г (перспективно)
Педагогические работники	Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися (подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам и т.д.) не менее 1 раза в неделю.	Не проводятся, дети передаются другому педагогу на подготовку.	Создание авторской методики ведения индивидуальных и групповых дополнительных занятий с обучающимися вне ДПОУ.
	Результаты зачетной недели полностью подтверждают или превышают годовые (четвертные) отметки.	Результаты ниже четвертных.	Отдельные учащиеся демонстрируют после зачетной недели результаты выше прежних.
	Результаты независимого контроля полностью подтверждают или превышают годовые (четвертные) отметки обучающихся на «4» и «5».	Ниже по результатам контроля.	Педагог обобщает опыт и делится им с коллегами в рамках корпоративной культуры.
	Система работы учителя основывается на современных образовательных технологиях.	Нет в практике элементов современных образовательных технологий.	Есть тема самообразования по современным технологиям; включен в карту инновационной деятельности ОУ.
	Стабильно высокая степень обученности учащихся по профильным предметам в профильных классах.	Степень обученности ниже итогов входного мониторинга.	Активная позиция учителя в рамках корпоративной культуры (поддержка инициатив, оперативное выполнение поручений).
	Выполнение плана научно-исследовательской работы педагога, являющегося соискателем или аспирантом по педагогической тематике диссертационного исследования.	Не выполнен план.	Позиционирование ОУ как экспериментальной базы для написания диссертационного исследования.
	Систематическое участие педагога в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта.	Отказ от участия в качестве эксперта.	Ведет консультативную работу с начинающими экспертами.
	Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х (12-х) классов в качестве эксперта муниципальной и/или областной предметной комиссии.	Отказ от участия в качестве эксперта.	Не имеет замечаний от организаторов; активное участие в пробных экзаменах в форме ЕГЭ в качестве эксперта.
Заместители директора	Организация и сопровождение классов предпрофильной подготовки и профильного обучения.	Не в сроки поданные документы.	Работа по формированию системы сопровождения предпрофильной подготовки и профильного обучения.
	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)	Есть замечания внешних организаций; задержки отчетов по срокам	Системность подхода к ведению документации
	Удельный вес педагогов, имеющих ведомственные или правительственные награды.	Не подаются документы.	Стабильное и своевременное представление кандидатур на награды.
	Удельный вес педагогов, имеющих квалификационные категории 1 и высшую категории (положительная динамика, уровень выше среднего по МО или региону).	Тенденция к снижению.	Наличие подготовленных кандидатов на повышение квалификационной категории.



	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (эксперт. метод).	Есть замечания.	Системность в работе.
	Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности.	Отсутствие плановых мероприятий в летний период.	Проявление гражданских инициатив.
	Участие в разработке локальных актов ОУ по переходу на НСОТ, ориентированной на результат и качество работ.	Неучастие.	Консультативная работа с сотрудниками различных категорий.
	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса.	Отсутствие мотивации в использовании ПК.	Формирование собственного стиля сайта; культура оформления документации на электронных носителях.
Штатные единицы	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности (зам. директора по АХЧ).	Нарушения в оформлении нормативных документах по безопасности.	Создание целевых программ.
	Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий (зам. директора по АХЧ).	Отсутствие оперативных планов работ.	Наличие перспективного рационального плана.
	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ (зам. директора по АХЧ).	Срывы заключения плановых договоров.	Наличие перспективного плана.
	Своевременная и полная реализация мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб (зам. директора по АХЧ).	Задержка по срокам и невыполнение предписаний.	Наличие аналитической справки по материалам предписаний; отсутствие повторного предписания.
	Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ (зам. директора по АХЧ).	Недолжный контроль за выполнением и некачественное исполнение работ.	Наличие оперативного (на месяц) и стратегического (на полугодие) планов.
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозинвентаря (зам. директора по АХЧ).	Не обеспечивается контроль за сохранностью.	Осуществление профилактической работы по выявлению и предупреждению ущерба, разъяснительная работа с контингентом.
	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д. (зам. директора по АХЧ).	Отсутствие плановых мероприятий по экономии всех видов ресурсов.	Наличие программы и активная пропаганда экономного потребления ресурсов среди контингента.
	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов (зам. директора по АХЧ).	Нет системы в работе.	Наличие тактического плана реализации финансирования соответствующей статьи; подача документов с первого предъявления.
	Разработка проектов локальных НПА по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов (для бухгалтерии).	Нет соответствующих локальных актов.	Предложения по оптимизации НСОТ через составление локальных актов.
	Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств (для бухгалтерии).	Имеются факты нецелевого использования бюджетных	Безотлагательное устранение замечаний.

		средств.	
	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств (для бухгалтерии).	Наличие неизрасходованных финансовых средств.	Рациональное использование выделенных средств и оперативность передвижек средств по статьям.
	Качественное периодическое проведение инвентаризации материальных ценностей (для бухгалтерии).	Нарушены сроки инвентаризации.	Разъяснительная работа с персоналом, аналитические справки.
	Проведение экономической учебы с персоналом ОУ (для бухгалтерии).	Отсутствие работы с персоналом	Плановое проведение разъяснительных бесед в связи с изменениями в оплате труда
	Соблюдение САНПиН при осуществлении должностных обязанностей (МОП).	Нарушения.	Наличие инструктивных материалов на рабочем месте по соблюдению САНПиН.
	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников (МОП).	Наличие обоснованных жалоб.	Профилактика неэтичного поведения со стороны детей и работников.

## Приложение № 2.

**Общественная комиссия при Попечительском Совете лицея**, созданная для реализации Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска» (**протокол №37 от 02.04.2008г., п.2**), функционирует в трех направлениях:

1. Осуществляет проверку баллов **самооценки** сотрудников лицея по предъявленным критериям и показателям.
2. Знакомится и выражает **согласие/несогласие с выставленными баллами администрацией** сотрудникам ОУ методом РМІ.
3. Выражает **мнение родительской общественности путем добавления/снятия баллов** по результатам качества деятельности на определенном этапе, влияющим на производственную ситуацию учреждения.

В качестве производственной мотивации сотрудников МОУ Академического лицея г.Томска Попечительский Совет предъявляет **дополнительные показатели оценки деятельности специалистов со знаком «+»**, сформулированные для каждой категории единиц персонала. При положительном решении **по каждому показателю добавляется 1 балл**.

### Для учителей:

- Отсутствие или уменьшение неуспевающих в преподаваемых классах (итоги четвертных, итоговых оценок).
- Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушение и стоящих на учете (статистические данные).
- Позитивное участие в работе общественных органов управления лицеем (Совет лицея, Попечительский Совет, общественная комиссия, творческие группы).
- Удержание рабочей дисциплины на учебных занятиях (родительские рейды).
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (родительские рейды).
- Наличие выпускников, сдавших экзамены на «5», а также получивших медаль (результат итоговой аттестации).
- Владение/осмысленное вхождение учителем в систему работы с одаренными детьми, основанное на знании современных образовательных технологий (посещение уроков, мероприятий).
- Перспективный учитель – победитель или лауреат конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Человек Академгородка», победитель конкурса ПНПО, получатель грантов общественных организаций, фондов (предъявленный результат).

### Для штатных сотрудников:

- Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств (для бухгалтеров).
- Участие в составлении плана развития ОУ (в части расширения возможностей материально-технического обеспечения ОУ) (для бухгалтеров).
- Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам (для всех сотрудников МОП)
- Активное участие в подготовке технического состояния лицея к началу учебного года и в каникулярный период (для всех сотрудников МОП).
- Организация тематических выставок по актуальным вопросам воспитания детей, организация родительского дня в библиотеке, конференций, встреч (для библиотекарей, педагогов дополнительного образования).
- Творческий графический отчет (информация) по деятельности библиотеки (для библиотекарей).

- Образцовое содержание помещения, закрепленного за педагогом (групповая мойка, кабинет, спортивный, актовый, хореографический, гимнастический залы (для руководителей дополнительного образования).
- Обновляемость репертуара, постановок, предъявление продукта кружковой (творческой) деятельности родительской общественности, микрорайону «Академгородок» (для руководителей дополнительного образования, СПВ).
- Увеличение (сохранение) контингента учеников, исключая семейные обстоятельства (для зам.директора).
- Доля педагогических работников, участвующих в научно-исследовательской и экспериментальной работе, профессиональных конкурсах (от 50 – 70%) (для зам.директора).
- Четкая организация замены уроков в процессе обучения (для зам.директора).
- Отсутствие вакантных учительских мест, увеличение (сохранение) % учителей с квалификационными категориями (относительно % прошлого года) (для зам.директора).
- Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ (для зам.директора по АХЧ).



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

