

Введено в действие
приказом директора лицея
№ 215-ог от 03.06. 2014 г
Директор Самарского лицея
информационных технологий
Н.И. Лебедев



Рассмотрено на Совете лицея
«30» 05 2014 г. протокол № 6
Председатель Совета Самарского
лицея информационных технологий
Бобылёв И.А.

Положение

о распределении стимулирующих выплат, надбавок, премий в Самарском лицее информационных технологий (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Самарского лицея информационных технологий, определяет порядок установления премий, надбавок, доплат и иных поощрительных выплат стимулирующего характера за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда. Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся с целью повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников лицея, развития творческой активности и инициативы

1.2. Настоящее Положение разработано в с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06. 2008 года № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» Видами, порядком и условиями установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од, Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и

муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Коллективным договором, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Самарский лицей информационных технологий», Положением о Совете лицея СамЛИТа.

1.3. Под стимулирующими выплатами следует понимать доплаты к должностному окладу за высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе.

надбавка - дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности, а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд.

премия - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором) (в денежном выражении, в виде ценного подарка, путевки).

доплата - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда;

1.4. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, поощрения работников за эффективный труд .

1.5. Размер выплаты, надбавки, премии может устанавливаться:

- в абсолютном значении,
- в процентном отношении к окладу,
- по баллам;

1.6. Стимулирующие надбавки, выплаты начисляются за отработанное время;

1.7. Премии начисляются не зависимо от отработанного времени.

1.8. Выплата стимулирующих надбавок, премий осуществляется в день выплаты зарплаты за истекший месяц, в исключительных случаях, в межрасчетный период.

1.9. Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

2 . Основания для стимулирующих выплат работникам лица

2.1. Единовременное премирование и иные поощрительные выплаты работникам лица производятся за достижение высоких результатов труда.

2.2. Основанием для премирования и поощрительных выплат являются:

- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания учебных кабинетов;
- разработка и реализация новых педагогических и информационных технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, новых инновационных технологий;
- представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях (занятиях) для коллег района, города, области, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, фестивалей, авторских проектов и др.);
- высокий уровень знаний, умений и навыков лицеистов;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с прошлогодним периодом;
- результаты ЕГЭ, ГИА;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием);
- качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за интенсивность и напряженность, связанную с подготовкой кружковой работы;
- за победы, участие в конкурсах, турнирах, олимпиадах и пр.;
- кружковая работа, дополнительные часы деления в классах, замещение уроков, классное руководство;

- доплаты молодым специалистам;
- заведование кабинетами;
- проверка тетрадей;
- доплаты сотрудникам востребованных профессий;
- по итогам успешной работы учреждения за год;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ;
- за дополнительный труд, не связанный с функциональными обязанностями;
- за неблагоприятные условия труда;
- за эффективное содействие образовательному процессу;
- своевременное устранение аварийных ситуаций;
- в связи с юбилейными датами (40, 50, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и далее каждые пять лет);
- за многолетний труд в лицее и в связи с выходом на пенсию;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- иное.

При наличии экономии предусматриваются выплаты к праздничным дням:

- к 8 марта;
- к 23 февраля;
- к Новому году;
- ко Дню учителя.

2.3. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по лицею. Нераспределенные средства направляются в фонд экономии стимулирующей части оплаты труда работников лицея.

2.4. Работнику лицея до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (выговор) не ранее, чем через полгода, могут быть назначены стимулирующие выплаты по ходатайству его непосредственного руководителя.

Для определения размера доплат и надбавок на длительный срок создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации лицея. Директор по своей должности является председателем комиссии.

3. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда бюджетных средств

3.1. Стимулирующий фонд в размере 21,34% от фонда оплаты труда работников лицея.

3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда работникам лица делится на следующие части:

- до 3% - доля стимулирующей части фонда, направляемая на выплату руководителю лица;
- до 10 % - доля стимулирующей части фонда, направляемая на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру;
- до 12% - доля стимулирующей части фонда, направляемая поощрительные выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу лица;
- до 75 % стимулирующего фонда оплаты труда распределяется между учителями лица согласно количеству набранных баллов по результатам мониторинга профессиональной деятельности.

3.3. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплату директору лица устанавливается учредителем.

3.4. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру.

- Стимулирующий фонд оплаты труда заместителей директора лица и главного бухгалтера распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой 2 раза в год по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных заместителями директора и главным бухгалтером баллов является результатом мониторинга их профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

- Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода. Стоимость одного балла в рублях определяется два раза в год: в начале календарного года (до 20 января) и в начале учебного года (до 20 сентября).

- Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя лица:

- проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации общеобразовательного учреждения.

3.5. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

3.5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников распределяется в соответствии с установленным в пункте 2 настоящего Положения порядком на основании критериев, показателей качества и результативности труда, указанных в Приложении 1 и Приложении 3 настоящего Положения.

3.5.2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников лица распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 2 раз в год по сумме набранных баллов. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа учителя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.5.3. Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода.

3.5.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогических работников лица создается рабочая комиссия. Председателем комиссии является директор лица. Заседание комиссии правомочно, если на ней присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии.

На основании протокола рабочей комиссии издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогов по итогам года (полугодия). Указанные выплаты выплачиваются работникам лица ежемесячно.

3.5.5 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.6. Порядок распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу лица;

3.6.1. Стимулирующий фонд оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу распределяется в соответствии с установленным в

пункте 2 настоящего Положения порядком на основании решения постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующего фонда в зависимости от результативности труда.

4. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда бюджетных средств.

Экономия фонда оплаты труда, полученная после начисления заработной платы, распределяется по итогам месяца, квартала, года.

4.1. Стимулирующие выплаты (премии, надбавки) за счет экономии устанавливаются приказом по решению директора лица:

- на заместителей директора и главного бухгалтера лица на усмотрение директора;
- на педагогических работников -на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- на классных руководителей- на основании представления заместителя директора по воспитательной работе;
- на технический персонал лица -на основании представления заместителя директора по АХР;
- на бухгалтеров -на основании представления главного бухгалтера.

4.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника на основании приказа директора.

5. Порядок распределения денежных средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

Денежные средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, расходуются согласно тарификации и штатного расписания, утвержденного Директором лица.

Со всех доходов устанавливается стимулирующая надбавка директору в размере 5%, главному бухгалтеру-3%.

Экономия денежных средств по тарификации, полученная в результате расчета заработной платы, выплачивается единовременно по итогам года педагогам данной программы на основании представления руководителя программы.

Экономия денежных средств по штатному расписанию может быть выплачена по окончании оказания платной образовательной услуги в качестве премии сотрудникам лица участвующим в организации платных образовательных услуг по итогам работы приказом директора.

50% от чистой прибыли (прибыли полученной после выполнения платной образовательной услуги) за предыдущий период, может также выплачиваться в виде стимулирующих надбавок, доплат, премий сотрудникам лица согласно пункта 2 данного положения.

6. Порядок распределения стимулирующих выплат за счет целевых денежных средств.

Размер стимулирующих выплат (доплат и надбавок) за счет целевых средств на длительный период устанавливается постоянно действующей комиссией по распределению стимулирующих выплат по итогам предыдущего периода согласно п.2 данного Положения.

Разовые стимулирующие выплаты (премии, надбавки) устанавливаются приказом по лицу:

- на заместителей директора и главного бухгалтера лица на усмотрение директора;
- на педагогических работников -на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- на технический персонал лица -на основании представления заместителя директора по АХР;
- на классных руководителей- на основании представления заместителя директора по воспитательной работе;
- на бухгалтеров -на основании представления главного бухгалтера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются только при наличии денежных средств.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения директором лица и действует до замены новым.

7.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Критерии и показатели качества труда работников Самарского лицея информационных технологий:

<p align="center">Основания для назначения стимулирующих выплат</p>	<p align="center">Критерии</p>
<p>Позитивные результаты образовательной деятельности</p>	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)
	<i>Доля выпускников ступени основного общего образования, чей балл по результатам независимой итоговой аттестации составляет от тах</i>
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков
	<i>Динамика результатов административного контроля (рост процентного показателя качества обученности по тематическому и итоговому контролю в обучаемых классах в течение учебного периода: четверти, полугодия).</i>
	<i>Динамика количества учащихся в % одних и тех же классов, обучающихся по предмету на «4» и «5», по итогам учебного периода по отношению к предыдущему учебному периоду</i>
<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</p>	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)
	<i>Наличие внеклассных мероприятий по предмету, осуществляемых учителем в обучаемом классе (внесенных в план работы кафедры и получившие положительный отзыв зав. кафедрой)</i>

Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности классного руководителя	Отсутствие систематических пропусков и опозданий учащимися уроков без уважительной причины
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
	<i>Состояние процентного показателя качества обученности класса по итогам учебного периода</i>
	<i>Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий лицея</i>
	<i>Контроль внешнего вида обучающегося (по итогам рейдов)</i>
	<i>Контроль ведения дневников (по итогам административных проверок)</i>
	<i>Организация дежурства по лицее</i>
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	<i>Выполнение «Инструкции по ведению классного журнала»</i>
	<i>Исполнительская дисциплина</i>
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)

Приложения 2.

Оценочный лист эффективности (качества) работы заместителя руководителя по УВР Каманцевой Н.П.

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости	1	
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1	
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» по математике: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
1.6	Результаты ЕГЭ по математике выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла	2	
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по математике 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2	
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1	
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по математике – 1 балл	1	
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по математике: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
1.12	Динамика результатов административного контроля в 5-11 классах по математике. Соответствует лицейскому уровню качества обученности по математике в данных классах (либо с разницей не более 5%– 1 балл), превышает более, чем на 5 % - 2 балла.	2	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1	
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 1,5 балла; у более 50 % учащихся – 2 балла; у 100 % учащихся – 3 балла	3	
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3	
Итого:		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя руководителя по УВР Жирковой О.Н.**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Эффективность процесса обучения		
1.6	Результаты ЕГЭ по предметам естественнонаучного цикла (исключая математику) выпускников ступени среднего (полного) общего образования: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла	2	
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам естественнонаучного цикла 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2	
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме по предметам естественнонаучного цикла (исключая математику): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1	
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» по предметам естественнонаучного цикла: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам естественнонаучного цикла – 1 балл	1	
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам естественнонаучного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
1.12	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам естественнонаучного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
1.13.	Динамика результатов административного контроля в 5-11 классах по предметам естественнонаучного цикла. Соответствует лицейскому уровню качества обученности по предметам естественнонаучного цикла в данных классах (либо с разницей не более 5%– 1 балл), превышает более, чем на 5 % - 2 балла.	2	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Изменение доли учащихся физико-математического профиля на ступени среднего (полного) общего образования по отношению к предыдущему учебному году: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2	
Итого:		18	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя руководителя по УВР Тыщенко Я.В.**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Эффективность процесса обучения		
1.5	Результаты ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников ступени среднего (полного) общего образования: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла	2	
1.2	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2	
1.3	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме по предметам гуманитарного цикла: рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1	
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении» по предметам гуманитарного цикла: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
1.5	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам гуманитарного цикла – 1 балл	1	
1.6	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
1.7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам гуманитарного цикла: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3	
1.8	Динамика результатов административного контроля в 5-11 классах по предметам гуманитарного цикла. Соответствует лицейскому уровню качества обученности по предметам гуманитарного цикла в данных классах (либо с разницей не более 5%– 1 балл), превышает более, чем на 5 % - 2 балла.	2	
Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
2.1.	Изменение доли учащихся экономического профиля на ступени среднего (полного) общего образования по отношению к предыдущему учебному году: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2	
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
3.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1	
3.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2	
3.3	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2	
Итого:		23	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя руководителя по ИТ Маркова А.А.**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения по использованию ИТ в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3	
3.2	Наличие публикаций руководителя и педагогов лица по распространению педагогического опыта учреждения использования ИТ в профессиональном сообществе – 1 балл	1	
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по использованию ИТ: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3	
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1	
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	1	
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
3.7	Обеспеченность образовательного процесса лицензионным программным пакетом: 100-80% - 3 балла, 80-70% - 2 балла, 70-50 %- 1 балл, менее 50%- 0 баллов.	3	
3.8	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1	
ИТОГО		15	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
главному бухгалтеру**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	4	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	4	
4.	Качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	4	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2	
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
ИТОГО		24	

**Оценочный лист эффективности (качества) работы
Заместителя директора по АХР**

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2	
2.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	2	
3.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы	2	
4.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	2	
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	2	
6.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	2	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
8.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала, четкая организация деятельности технического персонала (отсутствие замечаний)	2	
9.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	1	
10.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров	2	
11.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	2	
12.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2	
13.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
14.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы
Критерии оценки деятельности педагога СамЛИТа за 2010-2011 г. _____

№	Позитивные результаты образовательной деятельности	Максимальный балл
1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие 2 балла Снижение 1 балл Увеличение 0 баллов
2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше соответствующего среднего балла по образовательному учреждению с учетом ступени образования: 1-4 кл, 5-9 кл., 10-11 кл.	Выше 1 балл Соответствует 0,5 балла Ниже 0 баллов
3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика)	Отсутствуют 1 балл
4.	Доля выпускников ступени основного общего образования, чей балл по результатам независимой итоговой аттестации составляет от max:	Для обязательных предметов: Свыше 90% 3 балла 75-89% 2 балла Менее 75% 1 балл Для предметов по выбору: Свыше 90% 2 балла 75-89% 1 балл Менее 75% 0,5 балла
5.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика)	Отсутствуют- 1 балл
6.	Доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель _____ Балл _____	Для обязательных предметов: до 10% 2 балла до 20% 3 балла до 30% 4 балла Для предметов по выбору: до 10% 1 балл до 20% 1,5 балл до 30% 2 балла
7.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). Учитывается наивысший результат.	На районном уровне 1 балл муниципальном уровне 1, 5 балл на региональном уровне 2 балла на федеральном уровне 3,5 балла

