Марков Алексей Анатольевич
C=RU, OU=зам. директора по ИТ, O="ГАОУ СО ""СамЛИТ (Базовая школа РАН)""", CN=Марков Алексей Анатольевич, E=markov@samlit.net
я свидетельствую о точности и целостности этого документа
00fa01512a50940a82
2021.12.30 12:25:38+04'00'
11.0.1

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива работников ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»
протокол № 3 от 13.09.2021г.
председатель профсоюзного комитета ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»
_____ М.Н. Платонова

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»
№ 392-од от 13.09.2021г.
директор ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»
_____ Н.И. Лебедев

Положение
о распределении стимулирующих выплат, надбавок, премий
в государственном автономном общеобразовательном учреждении
Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии наук)»
(ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников в государственном автономном общеобразовательном учреждении Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии образования)», 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 соответствии 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 16.07.2020г. №494 «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 № 28-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», Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №486-р от 05.07.2017г., распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №354-р от 14.04.2020г., приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г., Коллективным договором, Уставом государственного общеобразовательного учреждения Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии образования)», Положением о Совете лицея.

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 лицея

2.1. Единовременное премирование и иные поощрительные выплаты работникам лицея 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 оплаты труда работникам лицея делится на следующие части:

- до 3% - доля стимулирующей части фонда, направляемая на выплату руководителю лицея;
- 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 лицея;
- до 75 % стимулирующего фонда оплаты труда распределяется между учителями лицея согласно количеству набранных баллов по результатам мониторинга профессиональной деятельности.

3.3. Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда, направленной на выплату директору лицея 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 лицея и главного бухгалтера распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой один раз 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 один раз в год в начале учебного года до 01 сентября.

• Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя лицея:

- 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.

3.2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

3.2.1. 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.

3.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Период распределения стимулирующих выплат с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже одного раз в год: в начале учебного 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. Сроки предоставления работниками материалов по самоанализу с 1 июня по 15 июня и в период с 16 июня до 20 августа предоставляются коллегиальному органу –рабочей комиссии.

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

3.2.4. В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу.

3.2.5. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогических работников лицея создается рабочая комиссия. Председателем комиссии является директор лицея. 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. Сроки рассмотрения рабочей комиссией аналитической информации о показателях деятельности педагогов с 25 августа по 31 августа.

На основании протокола рабочей комиссии издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогов по итогам года. Приказ издается в течении трех рабочих дней после получения директором протокола рабочей комиссии. Указанные выплаты выплачиваются работникам лицея ежемесячно.

3.2.6 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 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;
  - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка лицея;
  - своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора лицея и выше стоящих организаций.

3.2.7. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора лицея в случае неисполнения работником должностных обязанностей или Правил внутреннего трудового распорядка.

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

3.3.1. 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.

3.3.2. Условиями для назначения стимулирующей выплаты является отсутствие дисциплинарных взысканий.

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 лицея:

- на заместителей директора и главного бухгалтера лицея 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 лицея -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 лицея.

Со всех доходов устанавливается стимулирующая надбавка директору согласно распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. №354-р по согласованию с учредителем.

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 окончанию оказания платной образовательной услуги в качестве премии сотрудникам лицея участвующим в организации платных образовательных услуг по итогам работы приказом директора.

Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг могут также выплачиваться в виде стимулирующих надбавок, доплат, премий сотрудникам лицея не участвующим в оказании услуги.

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 лицею:

- на заместителей директора и главного бухгалтера лицея на усмотрение директора;
- на педагогических работников -на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- на технический персонал лицея -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 с 1 января 2022 года и действует до замены новым.
7.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сохранение- 0,5 Положительная динамика- 1
1.2.	Участие во внешнем мониторинге качества знаний (РКР, ВПР и др.)	Результаты выше значений: по округу- 0,5 балла по региону – 1балл по стране – 1,5 балла
1.3.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне-1 Выше-2
1.5.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации ОГЭ (русский язык, математика)	1 балл
1.6.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1 балл
1.8.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	2 балла
1.9.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1 балл
1.10.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Для обязательных предметов: до 10% 3 балла до 20% 4 балла до 30% 5 балла Для предметов по выбору: до 10% 2 балл до 20% 2,5 балл до 30% 3 балла
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение 0,5 Отсутствие 1
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	0,5
1.13.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	более 30 учебных дней (из числа приступивших)	
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Охват не менее 20% обучающихся объединениями патриотической направленности - 2 балла.
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места)	Окружной уровень 1 балл Региональный 1,5 балла Всероссийский 2 балла
1.17.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	100-90 % - 1 балл
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1 балл
1.19.	Исполнительская дисциплина	Нет замечаний 1 балл
1.20.	Работа с документацией	Нет замечаний 1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Уровни: Районный 0,5 балла Окружной 1 балл Региональный 1,5 балла Всероссийский 2 балла Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		достижения разных учащихся суммируются. Но не более 10 баллов за весь критерий
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Уровни: Районный 0,3 балл Окружной 0,5 балл Региональный 1 балл Всероссийский 1,5 балл При подсчете баллы суммируются. *В случае дистанционного(заочного) участия- результат множится на коэффициент 0,8.* Но не более 5 баллов за весь критерий
2.3.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Уровни: Окружной 1 балл Региональный 1,5 балла Всероссийский 2 балла Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. *При подсчете по каждому достигнутому результату в зависимости от занятого места балл множится на коэффициент: победитель-1,3, призер-1,1.*
2.4.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше 1 балл Положительная динамика 0,5 балла
2.5.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия	Наличие 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	
2.6.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	100-90% - 1 балл
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля вовлеченных 100-90% - 1 балл; Получили рекомендации 100-90% - 1 балл
2.8.	Сопровождение учащихся во время образовательных поездок в другие города.	2-3 дня- 0,5 балла Более 3 дней- 1 балл *При наличии нескольких поездок- баллы суммируются.*
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Использование- 0,5 балла; внесение 100%- 1 балл
3.2.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом,	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	1 балл
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	На окружном уровне 1,5 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 2,5 балла
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	На окружном уровне 1 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 3 балла
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне 1 балл На региональном уровне 2 балла На федеральном уровне 3 балла
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100-90%- 1 балл
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1 балл
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл
5.5.	Отсутствие у учителя, выполняющего функции классного руководителя, замечаний по внешнему виду обучающихся	1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%- 1 балл 80% и более 1,5 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%- 1 балл
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 балл
1.4.	Реализация педагогом-организатором адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	1 балл (баллы могут суммироваться)
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%-1 балл 80% и более- 1,5 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	100-90 %- 2балла 80-70- 1,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	до 5% - 0,5 балла; 5-10%- 1 балл 10-15%- 1,5 балла свыше 15%- 2балла
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» 2 балла
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие 1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	До 50%- 0,5 балла; 50%-70%- 1 балл свыше 80%-1,5 балла
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 балл за каждое
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл за проект

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%- 1 балл; свыше 50%- 1,5 балла
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%- 1 балл 80% и более 1,5 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%- 1 балл
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 балл
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	1 балл (баллы могут суммироваться)
1.7.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%-1 балл 80% и более- 1,5 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	100-90 %- 2балла 80-70- 1,5 балла
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	до 5% - 0,5 балла; 5-10%- 1 балл 10-15%- 1,5 балла свыше 15%- 2балла
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%- 0,5 балла; 5%-10%- 1 балл свыше 10%-1,5 балла
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» 2 балла
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие 1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	До 50%- 0,5 балла; 50%-70%- 1 балл свыше 80%-1,5 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 балл за каждое
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл за проект
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%- 1 балл; свыше 50%- 1,5 балла
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39%- 0,5 балла; 40%-59%- 1 балл; 60% и более- 1,5 балла
	в эмоционально-волевой сфере	
	в общении	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	При наличии- 1 балл
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1 балл
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%- 0,5 балла; 71-85%- 1 балл; свыше 85%- 2 балла
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		Всероссийский- 3 балла
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	1 балл
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1 балл
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 0,5 балла; 61-75%- 0,7 балла; 76-85%- 0,9 балла; свыше 85%- 1 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 балл
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1 балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%- 0,5 балла; 5% до 10%-1 балл; более 10%- 1,5 балла
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%- 1 балл; свыше 45%- 2 балла;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений- 0,5 балла; свыше 20 посещений- 1 балл
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач- 0,5 балла; свыше 12 книговыдач- 1 балл
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся- 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся- 1,5 балла
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся- 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся- 2 балла
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек- 1 балл; свыше 3-х человек- 2 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок- 1 балл; свыше 10-ти разработок- 2 балла
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.3.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.5.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.6.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 1,5 балла Всероссийский- 2 балла
2.7.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной- 1балл Региональный- 2балла Всероссийский- 3 балла
2.8.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 балл

Приложения 2.

Оценочный лист эффективности (качества) работы заместителя директора по УВР, курирующего математическое направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по математике выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего 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	
3	Результаты ОГЭ по математике выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	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	
5	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по математике – 1 балл	1	
7	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	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций 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	
10	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего общего образования: у более 50 % учащихся – 1 балл; у 100 % учащихся – 2 балла.	2	
11	Своевременное и качественное представление статистических материалов, документов.	2	
12	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
13	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса и дополнительного образования	2	
14	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (семейное, индивидуальное и др.): по 1 баллу за каждого учащегося, но не более 3 баллов.	3	
15	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	2	
Итого:		**31**	

Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя директора по УВР , курирующего естественно-научное направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников среднего общего образования : выше средних по «образовательному округу»- 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла.	2	
3	Результаты ОГЭ по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	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	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам естественно-научного цикла (исключая математику) – 1 балл	1	
7	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад по предметам естественно-научного цикла (исключая математику): 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	
8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами научно-практических конференций по предметам естественно-научного цикла (исключая математику): 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	
9	Обеспечение методического и эстетического оформления учебных кабинетов	2	
10	Своевременное и качественное ведение банка данных «Одаренные дети»	2	
11	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
12	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
13	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
14	Сопровождение процесса подготовки материалов для награждения учащихся	2	
Итого:		**31**	

Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя директора по УВР , курирующего гуманитарное направление

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Результаты ЕГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников среднего общего образования: выше средних по «образовательному округу» - 1 балл; выше средних значений по России- 2 балла.	2	
2	Доля выпускников ступени среднего 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	
3	Результаты ОГЭ по предметам гуманитарного цикла выпускников основного общего образования: рост среднего балла относительно прошлого года- 1 балл; выше средних по «образовательному округу» - 2 балл;	2	
4	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	
5	Количество выпускников ступени среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2	
6	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение по предметам гуманитарного цикла – 1 балл	1	
7	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	
8	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	
9	Теоретическое сопровождение инновационных или экспериментальных проектов	1	
10	Создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	3	
11	Наличие проблемного анализа деятельности за все предыдущие периоды	3	
12	Своевременность подготовки и утверждение планов работы	2	
13	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1	
14	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	
15	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:		**31**	

Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя директора по информационным технологиям

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
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	
2	Наличие публикаций руководителя и педагогов лицея по распространению педагогического опыта учреждения использования ИТ в профессиональном сообществе – 1 балл	2	
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	
4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже (еженедельно, ежемесячно, ежеквартально)	3-0	
5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет, его бесперебойная деятельность	2	
6	Наличие электронного документооборота внутри лицея с использованием локальной сети, его бесперебойная деятельность	2	
7	Наличие системы дистанционного обучения учащихся, и ведения уроков с использованием системы 1 балл охват до 10% обучающихся, 2 балла – охват до 50% обучающихся, 3 балла более 50% обучающихся	3	
8	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
9	Своевременный ремонт и обслуживание компьютерной техники лицея	3	
10	Обеспеченность образовательного процесса лицензионным программным пакетом: 100-80%- 3 балла, 80-70%- 2 балла, 70-50 %- 1 балл, менее 50%- 0 баллов.	3	
11	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ	1	
12	Наличие замечаний по ведению АСУ РСО от вышестоящих органов.	0-1	
13	Наличие пакета документов с социальными партнерами (договор о сотрудничестве, план совместной работы, отчет).	3	
ИТОГО		**31**	

Оценочный лист эффективности (качества) работы заместителя руководителя по воспитательной работе

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
	Социальная направленность образовательного процесса		
1.	**Уровень воспитательной работы:** • Наличие программы по воспитательной работе – 0,5 • Наличие планов по воспитательной работе -0,5	**1**	
	Эффективность воспитательной работы:	**22**	
2.	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: • отсутствие - 2 балл; • снижение - 1 балл, • повышение - (-1) балл	2	
3	Наличие в лицее детских организаций или объединений: клубов; кружков; секций (при наличии локального акта) • уровень занятости учащихся во внеурочное время от 40-60% • уровень занятости учащихся во внеурочное время от 60-80%	2	
4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения	1	
5.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): • наличие на уровне лицея - 0,5 балла; • наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; • 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; • наличие на уровне области – 2 балла; • 3 и более на уровне области – 2,5 балла; • наличие на всероссийском – 3 балла; • 3 и более на всероссийском уровне – 3,5 балла; • международном уровне – 4 балла	4	
6.	Результаты участия обучающихся лицея в социальных проектах: • победы в муниципальных – 1 балл; • областных конкурсах – 2 балла; • победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла.	3	
7	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (многообразие форм внеклассной и внешкольной работы)	3	
8.	Наличие символики	1	
9	Педагогизация социума: • подготовка и проведение педагогического совета – 1 балла • подготовка и проведение микропедсоветов – 2 балла	3	

10	Работа с родителями: • организация и проведение родительских собраний; • индивидуальная работа с родителями;	1	
11	Исполнительская дисциплина. • качественное ведение документации. • своевременное предоставление отчетов и т.п.	1	
12	Открытость прозрачность, доступность информации о деятельности лицея • размещения информация на информационных стендах -0,5 • размещения информации на сайте- 0,5	1	
	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	**6**	
13	Распространение педагогического опыта (заместителя директора по ВР, классных руководителей, педагогов ДО) в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций: • на муниципальном уровне – 1 балл; • на областном уровне – 2 балла; • на российском или международном уровнях – 3 балла.	3	
14	Наличие наград зам. директора по ВР за отчетный период (дипломы, грамоты, благодарности и т.д.) • победы в муниципальных – 1 балл; • областных конкурсах – 2 балла; • победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла.	3	
	Создание оптимальных условий, для осуществления воспитательного процесса и сохранения здоровья учащихся	**2**	
15	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	
16	Эффективная работа по здоровому образу жизни – 1 балл	1	
ИТОГО:		**31**	

Оценочный лист эффективности (качества) работы главного бухгалтера

№	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.	Качественное выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью	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 замечаний в актах по итогам ревизий, финансово-хозяйственных проверок	2	
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы
заместителя директора по АХР

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполненных работ	2	
2.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	2	
3.	Оперативность выполнения распоряжений, приказов директора лицея, заявок	2	
4.	Отсутствие замечаний и предписаний по соблюдению правил ППБ, производственного контроля, охраны труда, антитеррористического режима	2	
5.	Обеспечение максимальной сохранности технологических ресурсов и МТБ, используемых в процессе выполнения работ	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.	Выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью	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 заместителя директора по безопасности

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности	5	
2.	Контроль за проведением антитеррористических мероприятий	5	
3.	Отсутствие нарушений при защите персональных данных	2	
4.	Контроль за своевременным обучением сотрудников по технике безопасности, электробезопасности, пожаробезопасности, ГО	2	
5.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Своевременное заключение договоров на организацию охраны, медосмотры, АПС и прочее	2	
8.	Участие в программе по экономии всех видов потребляемых электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	1	
9.	Качество показанное при проверках вышестоящими организациями	2	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
11.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы бухгалтера по заработной плате

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности в фонды, ИФНС, органы статистики, вышестоящие органы	3	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и правильное начисление заработной платы, отсутствие нарушений сроков её выплаты, верное отражение её в бухучёте	5	
4.	Эффективные расчёты по фонду заработной платы, стимулирующему фонду при подготовке тарификации и штатного расписания	5	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
8.	Своевременное архивирование обработанных документов по заработной плате по окончании расчетного периода, финансового года	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы бухгалтера по материальным запасам

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности в фонды, ИФНС, органы статистики, вышестоящие органы	3	
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3	
3.	Своевременное и правильное проведение инвентаризации, документарное отражение её в бухучёте	5	
4.	Эффективные расчёты по проведению сверок, контроль учета ТМЦ с материально-ответственными лицами	5	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
8.	Своевременное архивирование обработанных документов по заработной плате по окончании расчетного периода, финансового года	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы специалиста по закупке

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Своевременное составление и размещение плана закупок, внесение изменений в связи с возникшей потребностью в закупке	3	
2.	Своевременная подготовка и размещение извещений и документации о проведении закупки, проектов договоров	3	
3.	Своевременное размещение в единой информационной системе отчетов и документов, информации в реестре договоров	3	
4.	Своевременное и оперативное заключение договоров в соответствии с действующим законодательством	3	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы сетевых и финансовых показателей	1	
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов в сфере закупок	2	
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3	
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
ИТОГО		21	

Оценочный лист эффективности (качества) работы диспетчера образовательной организации по организации горячего питания обучающихся

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Высокое качество организации питания учащихся	5	
2.	Грамотное составление меню с учетом всех требований СанПИН	5	
3.	Обеспечение всех требований санитарно-гигиенических правил и норм в помещении столовой	2	
4.	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	2	
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния оборудования столовой	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Своевременное заключение договоров на организацию питания	2	
8.	Участие в программе по экономии всех видов потребляемых электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	1	
9.	Качество показанное при проверках вышестоящими организациями	2	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1	
11.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы секретаря (делопроизводителя)

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности лицея, делопроизводству	8	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	8	
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	8	
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	8	
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3	
7.	Использование информационных технологий в ведении и создании базы данных сетевых показателей, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	10	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы инженера

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. Бесперебойная работа техники	6	
2.	Участие в проведении ГИА, мониторингов	4	
3.	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	4	
4.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты и обновления компьютеров	4	
5.	Организация консультаций для учащихся и преподавателей лицея по работе с программным обеспечением	2	
6.	Разработка предложений по модернизации и приобретению сетевого и компьютерного оборудования	2	
7.	Обеспечение экономии энергоресурсов	2	
8.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	3	
9.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
10.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	2	
ИТОГО		30	

Оценочный лист эффективности (качества) работы заведующей библиотекой

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Укомплектованность фонда библиотеки учебной литературой	8	
2.	Организация, подготовка, проведение занятий по информационно-библиографической грамотности с использованием ИКТ	4	
3.	Оформление тематических выставок	2	
4.	Создание собственных информационно-библиографических ресурсов (презентации, памятки) и практическое использование их в работе	2	
5.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных. Использование основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практике библиотеки: • работа с БД «Учебники» • работа с БД «Книги»	2	
6.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2	
9.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы лаборанта

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. Бесперебойная работа техники	4	
2.	Оперативное выполнение заявок учителей при подготовке к лабораторным и практическим работам	4	
3.	Сопровождение оборудования на мероприятиях лицея	4	
4.	Оформление материалов к урокам, мероприятиям, конкурсам и т.д. • 1-2 раза в месяц -1 балл • 3-4 раза в месяц -2 балла • 5-6 раза в месяц -4 балла	4	
5.	Обеспечение эксплуатации учебного оборудования, компьютерной вычислительной техники в соответствии с Правилами	2	
6.	Отсутствие травматизма, нарушений ТБ при проведении лабораторных работ	2	
7.	Обеспечение экономии энергоресурсов	2	
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		28	

Оценочный лист эффективности (качества) работы лаборанта АСУ РСО

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Своевременный переход на новый учебный год	4	
2	Оперативное выполнение заявок	4	
3	Среднее посещение АСУ РСО родителями: • 1 раз в полгода -1 балл • 1 раз в четверть -2 балла • 1 раз в неделю -4 балла	4	
4	Среднее посещение АСУ РСО учащимися: • 1 раз в полгода -1 балл • 1 раз в четверть -2 балла • 1 раз в неделю -4 балла	4	
5	Качественное ведение документации, своевременное формирование архивных копий журнала	3	
6	Проведение обучения сотрудников, родителей и учащихся по работе с электронным дневником	3	
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы методиста медиацентра

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Содержание фонда медиацентра в соответствии с современными требованиями (своевременное приобретение и писание электронных изданий и видеофильмов)	5	
2.	Проведение фотосъемки классных, лицейских мероприятий, обработка фотографий	2	
3.	Создание слайд-фильмов для классных, обще лицейских мероприятий	5	
4.	Запись фотографий и слайд-фильмов на диски	3	
5.	Эффективное оказание помощи учащимся, работающим в медиацентре самостоятельно во внеурочное время	1	
6.	Оказание информационной поддержки учителям в использовании ресурсов медиацентра, помощи в создании презентаций	1	
7.	Проведение сбора, передачи и формирование региональной базы данных участников ГИА, заполнение и печать аттестатов выпускников	5	
8.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы методиста музея

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1	Подготовка призеров олимпиад и патриотических чтений	4	
2.	Участие в городских мероприятиях связанных с патриотической работой среди учащихся	4	
3.	Ежегодный выезд в лагерь музейного актива	2	
4.	Ежегодное участие в городской краеведческой игре	3	
5.	Систематическая работа с Советом ветеранов 3-ей ГТА	3	
6.	Участие в парадах памяти	3	
7.	Организация конкурса «Юный экскурсовод»	2	
8.	Подготовка материалов в лицейскую газету «ЛИК»	1	
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	1	
10.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1	
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы вахтера

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	Качество пропускного режима в образовательное учреждение	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение правил техники безопасности	2	
6.	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы гардеробщика

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы	5	
2.	Эффективное обеспечение приема и выдачи верхней одежды согласно графика учебного процесса	5	
3.	Интенсивность и качество выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	4	
5.	Отсутствие краж личного имущества учащихся	5	
6.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы уборщика территории(дворника)

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	3	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполненных работ	5	
3.	Качественная поддержка чистоты и порядка на территории	5	
4.	Интенсивность выполняемых работ в период проведения различных мероприятий	3	
5.	Выполнение иных обязанностей не входящие в установленные объемы работ	3	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	3	
7.	Своевременное обеспечение доступа к лицею в зимнее время года.	2	
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверок	5	
2.	**Своевременное качественное обслуживание зданий**	5	
3.	Интенсивность и качество выполнения непредвиденных работ	3	
4.	Качественное выполнение обязанностей в связи с устранением аварийных ситуаций	5	
5.	Бережное отношение к инвентарю	3	
6.	Обеспечение экономии энергоресурсов	3	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	

Оценочный лист эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

№	Критерий оценивания	Макс	Факт
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки	5	
2.	Качественная поддержка чистоты в помещении	5	
3.	Качество выполняемых работ в период проведения мероприятий	5	
4.	Выполнение иных обязанностей не входящих в установленные объемы работ	5	
5.	Соблюдение техники безопасности	2	
6.	Бережное отношение к инвентарю	2	
7.			
8.			
9.			
ИТОГО		24	