

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ «Лицей №124»
протокол от 18.12.2019
№11

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзом организации
Л.А.Баянкина



ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке качества и результативности
профессиональной деятельности учителей и других работников
МБОУ «Лицей №124»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей и других работников МБОУ «Лицей №124» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 « О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций) финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.20214 № 22 «Об утверждении методики расчетов нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантии на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее – Постановление №22), Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула (утверждено приказом комитета по образованию города Барнаула 27.06.2019 № 1239-осн.), Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол №12), на основании Примерного положения об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательных организаций Алтайского края, утвержденного приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 31.10.2019 №1648.

1.2. Настоящее Положение определяет основание, порядок и показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Лицей №124» (далее – Лицей) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение предполагает оценку результативности и стимулирование профессиональной деятельности работников Лицея (учителей и иных педагогических работников, работников административно-управленческого персонала, работников учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала). Положение определяет порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей и других работников Лицея.

1.3. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников Лицея – обеспечение зависимости оплаты труда работников Лицея от результатов работы

путем процедур объективного оценивания качества результатов профессиональной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части ФОТ МБОУ.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников Лицея является:

проведение системной самооценки педагогическим работником результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества своего труда.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников Лицея

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности учителей и иных педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности иных работников Лицея (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала) служит оценочный лист.

2.2. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности.

Портфолио учителя - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется учителем самостоятельно и содержит самооценку его труда в соответствии с критериями качества профессиональной деятельности учителя, утвержденными Положением.

2.4. Процедура объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя и иных работников Лицея осуществляется на основе полномочий деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности учителей и других работников Лицея (далее – Комиссия). Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзной организации в количестве не менее 5 человек (с правом решающего голоса) путем открытого голосования на педагогическом совете. Из членов комиссии избирается председатель и ответственный секретарь. Участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссии обязательно.

- 2.5. В состав Комиссии на правах совещательного голоса входит один представитель администрации Лицея.
- 2.6. Состав Комиссии утверждается приказом директора Лицея.
- 2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые хранятся в Лицее в течение 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.
- 2.8. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности работника для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в Комиссию не менее чем за неделю до её заседания. Работники, претендующие на установление стимулирующей выплаты, осуществляют самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и представляют в комиссию оценочный лист с приложением подтверждающих документов. По завершении работы документы возвращаются работнику.
- 2.9. Основными принципами оценки достижений учителя являются:
- единая процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
- 2.10. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности работника Лицея за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности и сопровождаются (при необходимости) комментарием.
- 2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника Лицея, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под подпись работнику Лицея и передаётся в Комиссию.
- 2.12. Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности конкретному работнику определяется исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности работника за отчетный период и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда заработной платы на общее количество баллов, полученное всеми работниками.
- 2.13. Директор Лицея представляет Управляющему совету аналитическую информацию о результативности профессиональной деятельности работников Лицея (экспертные заключения, сводную таблицу результативности профессиональной деятельности работников Лицея, являющуюся основанием для их стимулирования).
- 2.14. Управляющий совет принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола директор Лицея издает приказ о стимулировании работников Лицея.

2.15. Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности работников не реже 1 раза в год. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников лицея.

3.1. В случае несогласия работника с оценкой качества и результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в конфликтную комиссию образовательной организации апелляцию.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку. Оценка, данная конфликтной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом её заседания.

4. Условия распределения стимулирующих выплат

4.1. Система материального стимулирования работников Лицея включает в себя выплаты стимулирующего характера для учителей и иных работников Лицея (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

4.2. Материальное стимулирование работников Лицея осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ). Объем стимулирующей части в общей структуре ФОТ определяется Управляющим советом ежегодно исходя из финансовых возможностей Лицея.

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется в следующем процентном соотношении:

учителя – не менее 70%;

административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал – не более 30%.

4.4. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в Лицей, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.5. Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы устанавливается Управляющим советом на определенный календарный срок. Данный срок не может быть менее одной учебной четверти и более одного года. Основанием для установления Управляющим советом ежемесячной выплаты является результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг в течение календарного периода, определенного Управляющим советом, на основании оценочного листа педагогического работника.

Критериальная и операциональная структура оценочного листа для определения ежемесячной выплаты учителя за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Критериальная и операциональная структура оценочного листа для определения ежемесячной выплаты педагога-психолога за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 2.

Критериальная и операциональная структура оценочного листа для определения ежемесячной премии педагога-библиотекаря за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

4.6. Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, – к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам – к окладам.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

4.7. Управляющий совет может устанавливать специальные выплаты молодым специалистам в течение трех лет после окончания высшего образовательного учреждения.

4.8. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

кандидат наук – 10%, но не более 3000 рублей в месяц;

доктор наук – 2 %, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливаются после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.9. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.10. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в Гимназию, рассчитываются первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

первый год – не менее 30%;

второй год – не менее 20%;

третий год – не менее 10%.

4.11. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые

поступившим на работу в Лицей, в течение первых трех лет устанавливаются Лицеом самостоятельно.

4.12. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа директора Лицея за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или, при его отсутствии, иного представительного органа работников (Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей №124»).

4.13. Для заместителей директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

4.14. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливается Управляющим советом на определенный календарный срок. Данный срок не может быть менее одной учебной четверти и более одного года. Основанием для установления Управляющим советом ежемесячной выплаты является результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей в течение календарного периода, определенного Управляющим советом, на основании оценочного листа.

Критериальная и операциональная структура оценочных листов для определения ежемесячной выплаты заместителя директора, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4. Процентная доля ежемесячной премии в общем объеме стимулирующей части ФОТ ежегодно определяется Управляющим советом.

4.15. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Лицея.

Критериальная и операциональная структура оценочных листов для определения ежемесячной выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала приводится в

ПРИЛОЖЕНИИ 5. Периодичность осуществления выплат определяет Управляющий совет.

4.16. При заполнении оценочных листов работники имеют право провести самооценку своей деятельности с выставлением своей версии начисленных баллов по отдельным критериям. При несовпадении баллов самооценки с баллами экспертной группы, руководитель экспертной группы обязан объяснить работнику причины несоответствия.

4.17. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Лицея на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ «Лицей №124», утвержденного приказом директора Лицея и согласованного с выборным профсоюзным органом.

5. Заключительные положения

5.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов учителей, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

5.2. Увеличение стимулирующих выплат работникам Лицея, связанное с повышением заработной платы, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

5.3. Начисление выплат осуществляется пропорционально дням, отработанным работником в данном месяце.

5.4. В случае образования экономии ФОТ в Лицее сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

№ пп	Показатель	Индикатор	Критерии оценивания
I. Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений учащихся			
1.	Результативность уровня учебных достижений учащихся	Доля обучающихся данного учителя (%), имеющих неудовлетворительную оценку по предмету Доля обучающихся данного учителя (%), имеющих оценки 4 и 5 по предмету	0 - 1 б. От 65 - 70% - 5б. От 70%-75% - 10б. выше 75% - 15б.
2.	Стабильность уровня учебных достижений учащихся	2.1 Недопущение снижения по сравнению с предыдущим годом доли обучающихся (%), закончивших учебный период на оценки 4 и 5 2.2 ЕГЭ в 11 классах и ОГЭ в 9 классах: % выбравших экзамен от числа обучаемых от 5% до 10% от 10% до 30% от 30% до 60% от 60% до 100%	2б. 5 баллов; 15 баллов; 30 баллов; 50 баллов
3.	Результаты независимой внешней оценки выпускников 9,11 классов	3.1 Доля сдавших ЕГЭ и ОГЭ (%) от общего количества сдававших выпускников 9,11 классов и получивших результат в баллах: выше среднего по городу выше среднего по краю 3.1 Для 9-х классов средняя оценка по предмету выше среднего: по городу по краю 3.2 За каждого учащегося, набравшего 100 баллов по ЕГЭ 100 баллов по ОГЭ	От 5% до 50% - 25б. от 50% до 80% - 65б. свыше 80% - 100б. от 5% до 50% - 20б. от 50% до 80% - 50б. свыше 80% - 80б.

			50баллов; 40 баллов.
			20 баллов 10 баллов
4.	Результаты подготовки учащихся 9 и 11 классов к ГИА	Результаты итогового сочинения (11кл) 100% зачетов 90-99% зачетов Результаты итогового собеседования (9кл) 100% зачетов 90-99% зачетов	20 баллов 10 баллов 20 баллов 10 баллов
5	Положительная динамика индивидуальных достижений учащихся в освоении предмета	Доля обучающихся (%), которые по результатам аттестации по предмету за отчетный период получили более высокую оценку по сравнению с предыдущим периодом	До 8% -2б. От 8% до 16% - 4б. От 16% до 24% - 8б. От 24% до 32% -12б. Выше 32% - 16б.
II .Результативность деятельности учителя по формированию метапредметных достижений учащихся			
6.	Представление учащимися индивидуальных достижений на очных предметных олимпиадах и олимпиадах, входящих в перечень Мин обрнауки различного уровня	Количество (чел) обучающихся – участников предметных олимпиад -районных/городских - краевых -всероссийских -международных	по 5 б. за каждого участника по 10 б. за каждого участника по 15 б. за каждого участника по 20 б. за каждого участника Максимальное количество баллов по пункту – 40
7.	Результативность представления учащимися собственных достижений на очных	Количество (чел) обучающихся – победителей (I, II, III место) предметных олимпиад (конкурсов) - школьных	

	предметных олимпиадах и олимпиадах, входящих в перечень Мин обрнауки	<ul style="list-style-type: none"> -районных/городских - краевых -всероссийских -международных 	<p>по 3 б. за каждого победителя</p> <p>по 6 б. за каждого победителя</p> <p>по 15 б. за каждого победителя по 20б. за каждого победителя</p> <p>по 30б. за каждого победителя Максимальное количество баллов по пункту- 160</p>
8	Участие учащихся в конкурсах (дистанционных, заочных, не входящих в перечень Министерства образования и науки)	<p>Доля (%) и количество (чел.) учащихся - участников конкурсов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п. Персональных и командных (1 команда - 1 участник)</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных - муниципальных - краевых -всероссийских -международных 	<p>до 10% - 1б. от10% до 20% - 2б. от20% до 30% - 3б. от30% до 40% - 4б. свыше 40% - 6б.</p> <p>по 3 б. за каждого участника</p> <p>по 5б. за каждого участника</p> <p>по 10б. за каждого участника</p> <p>по 20б. за каждого участника Максимальное количество баллов по пункту -100</p>
9.	Результативность участия учащихся в конкурсах (дистанционных,	Количество (чел.) учащихся - победителей (I, II, III место) конкурсов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п.	

	заочных, не входящих в перечень Министерства образования и науки)	<p>Персональных</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских - международных - муниципальных (командные) - краевых (командных) - всероссийских (командные) - международных (командные) 	<p>по 1 б. за каждого победителя по 3 б. за каждого победителя</p> <p>по 10 б. за каждого победителя</p> <p>по 15 б. за каждого победителя</p> <p>по 20 б. за каждого победителя по 15 б. за каждого победителя</p> <p>по 30 б. за каждого победителя по 40 б. за каждого победителя</p> <p>по 50 б. за каждого победителя Максимальное количество баллов по пункту- 200</p>
10	Участие учащихся в очных предметных НПК	<p>Количество (чел) – участников НПК</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных - муниципальных - краевых - Всероссийских 	<p>по 2б за каждого участника по 3б за каждого участника по 5б за каждого участника по 10б за каждого участника</p>
11	Результативность участия в очных предметных НПК	<p>Количество (чел.) учащихся - победителей (I, II, III место) НПК</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных 	<p>по 5б за каждого</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - муниципальных - краевых - Всероссийских 	<p>победителя по 10б за каждого победителя по 15б за каждого победителя по 20б за каждого победителя</p>
12	Результативность участия учащихся в сдаче норм ГТО	Количество участников	<p>по 10 баллов за каждого участника, получившего знак ГТО</p> <p>по 5б за каждого участника</p>
13	Безопасность образовательного пространства	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	1б.
III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя			
14	Презентация собственной педагогической деятельности	<p>Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских - международных - заочных, дистанционных 	<p>4б.</p> <p>8б.</p> <p>16б.</p> <p>20б.</p> <p>24б.</p> <p>10б.</p> <p>Максимальное количество баллов по пункту -40 б.</p>
15	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	<p>Победа (I, II, III место), звание лауреата и победителя в профессиональных конкурсах, грантах различных уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных - краевых - всероссийских - международных - заочных, дистанционных 	<p>10б.</p> <p>20б.</p> <p>25б.</p> <p>30б.</p> <p>15б.</p> <p>Максимальное количество баллов по пункту -50 б.</p>

16	Обобщение собственного педагогического опыта	Публикации учителя в методических сборниках, научно- профессиональных и педагогических изданиях за отчетный период: - муниципальных - краевых - всероссийских - международных Издание рецензированных авторских методических разработок, УМК	Макс. 10б. Макс 15б. Макс. 25б. Макс. 35б. Макс. 50б.
17.	Популяризация собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п. - школьных - муниципальных - краевых - всероссийских - международных	3б. 5б. 10б. 20б. 50б. Максимальное количество баллов по пункту -75 б.
18.	Повышение педагогического мастерства	Прохождение очных курсов повышения квалификации различного уровня с получением удостоверения о повышении квалификации государственного образца или иных документов, подтверждающих сертификацию результата обучения: - на муниципальном уровне - на краевом уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	4б. 8б. 16б.

			24б. Максимальное количество баллов по пункту -52 б
19	Результативность собственной профессиональной деятельности	Наличие у учителя за отчетный период благодарственных писем, грамот различного уровня: Школьного Муниципального Краевого Всероссийского Международного	10б. 20б. 40б. 60б. 65б Максимальное количество баллов по пункту -200 б.
20	Степень вовлеченности в национальную систему интеллектуального учительского роста	Наставничество	Наличие отчета по плану наставничества – 40б.
		Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута – 20б.
21	Участие педагога в реализации «Профессионального стандарта»	Наличие плана по устранению профессиональных дефицитов	Реализация плана устранения профессиональных дефицитов-50б.

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№	Показатель	Расчет показателя	Оценка в баллах
1	Положительная динамика в индивидуальной консультативной, коррекционно-развивающей работе с учащимися.	Увеличение доли успешно прошедших работу с педагогом-психологом (по данным диагностики или по факту прекращения работы в связи с тем, что проблема решена (по мнению учащегося или инициатора обращения).	До 40% от общ. кол-ва уч-ся ОУ-20б. 40%-59% -30б. 60% и выше – 50б.
2	Положительная динамика в групповой коррекционно-развивающей работе с учащимися.	Наличие позитивных результатов после реализации коррекционно-развивающих программ (по диагностике педагога- психолога, отзывам родителей, педагогов, учащихся)	20б. за каждый класс
3	Психологическое сопровождение учащихся по адаптации. Положительная динамика.	Сопровождение учащихся 7х классов. Аналитические справки по результатам. Успешность адаптации.	До 40% от общ. кол. поступающих в ОУ.- 20б. 40%-59% -30б. 60% и выше- 50б.
4	Психологическое сопровождение учащихся на этапе перехода из средней школы в старшее: 10 класс. Положительная динамика.	Сопровождение учащихся и 10х классов. Аналитические справки по результатам. Успешность адаптации при переходе в среднее и старшее звено ОУ.	До 40% от общ. кол. поступающих в ОУ.- 20б. 40%-59% -30б. 60% и выше- 50б.
5	Стабильность показателей учащихся по критериям, над достижением которых работает ОУ.	Сохранение результатов по основным критериям развития личности учащихся. Над которыми работает школа (например, уровень социально-психологической адаптированности, сформированности смысложизненных ориентаций. Не более 2 показателей за учебный год. Показатели определяются в соответствии с концептуальными документами ОУ, психологической службы, актуальных и отраженных в плане задач работы.	40б.
6	Охваченность учащихся психологической помощью	Количество учащихся, получивших психологическую помощь (в.т.ч. работа с их семьями)	До 40% от общ. кол. поступающих в ОУ.- 20б. 40%-59% -30б.

			60% и выше-50б.
7	Охваченность учащихся при подготовке к ОГЭ, ЕГЭ.	Количество учащихся, получивших психологическую помощь при подготовке и сдаче экзаменов	До 40% от общ. кол. поступающих в ОУ.- 20б. 40%-59% -30б. 60% и выше-50б.
8	Психологическое сопровождение учащихся 9 и 11 классов	Профориентационная работа с учащимися 9 и 11 классов. Готовность к профессиональному выбору.	До 40% от общ. кол. поступающих в ОУ.- 20б. 40%-59% -30б. 60% и выше- 50б
9	Положительная динамика мотивационной готовности педагогов к работе с психологической информацией	Увеличение доли учителей, характеризующихся более высоким уровнем мотивационной готовности к учету психологической информации в профессиональной деятельности. -Наблюдается стремление педагогов к взаимодействию с источником психологической информации -Привлечение педагогами полученной псих. информации для решения тех проблем, которые соответствуют уже сформировавшимся профессиональным установкам учителя -Появление запросов учителей к психологу с целью последующей постановки и формулирования психолого- педагогических задач -Изменение учителем деятельности под влиянием полученной псих. информации и нахождение новых способов решения профессиональных задач -Появление творческих компонентов в деятельности учителя под влиянием полученной псих. информации Определяется педагогом психологом на основании анализа обращений педагогов, а также психолого-педагогического наблюдения в реальном общении при проведении групповых форм работы.	от 40% от общего числа педагогов-30б. от 20% от общего числа педагогов-20б. от 15% от общего числа педагогов-10б.

10	Психологическое просвещение педагогом-психологом	-Оформление постоянно обновляющихся стендов с психологической тематикой для уч-ся, родителей, педагогов. (обновление материалов не реже 1 раза в квартал) -Ведение психологического клуба, информационное обеспечение, школа для родителей для среднего и старшего звена ОУ (не оплачиваемого отдельно)	2-3 стенда- 30б. Школа для родителей среднего и старшего звена – 50б
11	Удовлетворенность деятельностью педагога-психолога	Рост доли участников образовательного процесса удовлетворенных деятельностью педагога-психолога (по результатам анкетирования, проводимого администрацией школы, отзывам родителей, уч-ся, педагогов)	От 5% -10б От 6-8% -20б От 9-10%- 30б От 11-20%-40б От 20-30%-50б Выше 30%-60б
12	Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ или других особых групп уч-ся (например, одаренные дети, группа риска по жизнестойкости, дезадаптации и т.д.)	Реализация рецензированных программ с детьми данных групп: -по факту реализации программ -при положительной динамике (по результатам диагностики и отзывам) -при достижении особых результатов (побед международного уровня)	25б 50б 100б
13	Реализация программ по формированию навыков жизнестойкости	Проведение исследований «Я-концепции» учащихся, выявление группы риска, реализация психолого-педагогического сопровождения по индивидуальным и групповым планам	10б за каждый класс 10б за сопровождение ребенка группы риска (СОП, ВШК, Дезадаптация, Жизнестойкость)
14	Психолого-педагогическое сопровождение детей на ПМПк и ТППК	Выявление группы риска, помощь педагогам в составлении плана сопровождения.	50б.
15	Состязательная и проектная деятельность уч-ся	Доля (%) и кол-во (чел-к) учащихся участников научно-практических конференций, олимпиад, конкурсов-	

		<p>проектов, творческих смотров, игр, соревнований, выставок и т.п.</p> <p>-школьных</p> <p>-муниципальных</p> <p>-краевых</p> <p>-всероссийских</p> <p>-международных</p>	<p>1-2 чел-20б. 3чел.-30б Выше 3х-40б</p> <p>По 10б. за каждого</p> <p>По 30б. за каждого</p> <p>По 50б. за каждого</p> <p>По 60б. за каждого</p>
16	Результативность проектной деятельности учащихся	<p>Кол-во (человек) обучающихся –победителей (1,2,3 места); научно-практических конференций, конкурсов, проектов, олимпиад, соревнований, выставок</p> <p>-школьных</p> <p>-районных, городских</p> <p>-краевых</p> <p>-всероссийских</p> <p>-международных</p>	<p>По 20б за каждого победителя</p> <p>По 50б.</p> <p>По 70б</p> <p>По 100б</p> <p>По 250б</p>
17	Реализация тьютерства	Количество учащихся, получающих профессиональные консультации педагога-психолога с оказанием им постоянных сетевых консультаций в условиях дистанционной работы (через интернет)	По 30б за каждого
18	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Доля родителей (%), удовлетворенных возможностями, предоставленными службой психологического сопровождения (по результатам анкетирования или отзывам)	50б
19	Презентация собственной психолого-педагогической деятельности	<p>Участие педагога-психолога в профессиональных конкурсах разных уровней:</p> <p>-школьных</p>	За каждое участие

		-муниципальных	30б
		-краевых	50б
		-всероссийских	70б
			100б
20	Результативность презентации собственной психолого-педагогической деятельности	Победа (1,2,3 место) в профессиональных конкурсах разных уровней: -школьных -муниципальных -краевых -всероссийских	За каждое участие 30б 50б 80б 250б
21	Профессиональный рост педагога-психолога	Разработка и реализация авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральных уровнях. Опубликованных на сайтах профессиональных сообществ Участие в экспериментальной работе (официально утвержденной): мониторинг, методическое обеспечение и др.	За каждую разработку 30б 50б за каждую разработку 50б
22	Обобщение собственного психолого-педагогического опыта	Количество публикаций педагога-психолога в методических сборниках, научных, профессиональных изданиях: -краевых (городских) -всероссийских -международных	За каждую публикацию 30б. за публикацию 50б. за публикацию 100б. за публикацию
23	Популяризация собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых мероприятий: семинаров, уроков, лекций, родительских собраний, выступлений, педсоветов, выступлений на метод. объединениях, руководство пед. практикой, мастер-классы и т.п. -школьный	За каждое мероприятие

		-муниципальный	10б
		-краевой	30б
		-всероссийский	50б
		-международный	100б
			250б
24	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов): -школьных -районных -муниципальных -краевых	За каждую комиссию (группу) 10б 30б 50б 50б
25	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационной практики	Проведение не менее 10% встреч с участниками образовательного процесса с использованием информационно-коммуникативных технологий в работе с учащимися, родителями, педагогами	50б
26	Наставничество, сопровождение студентов и молодых специалистов	Передача собственного опыта молодым специалистам	20б за каждого
27	Участие в вебинарах, семинарах	Наличие сертификатов подтверждающих самообразование	10б
28	Участие в реализации проектов	-школьный -муниципальный -краевой -всероссийский -международный	10б 30б 50б 100б 250б
29	Ведение личного сайта с целью популяризации собственного психолого-педагогического опыта	Популяризация собственного психолого-педагогического опыта	100б
30	Иная деятельность, не входящая в должностные обязанности педагога-психолога	Наличие приказа	10б за каждую
	ИТОГО		

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы	Баллы
1.	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих 60б	оформление тематических выставок;	30б
		организация и проведение бесед, обзоров способствующих пропаганде книги.	30б
		Наличие странички на сайте школы и регулярность ее обновления.	30б
2.	Справочно-библиографическая и информационная работа 150б	Проведение библиотечных уроков. Оформление тематических справок, знакомство с новинками и т.д.	15б за каждое мероприятие
3.	Формирование библиотечного фонда 120б	Обработка поступившей литературы, учебников.	20б
		Работа с фондом периодических изданий	20б
		Выдача и сбор учебников	20б
		Работа по сохранности библиотечного фонда.	20б
		Своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда.	20б
		Работа с ОРФ.	20б
4.	Обобщение и распространение педагогического опыта. Участие в методической работе. 100б.	Использование информационно-коммуникационных, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.	50б
		Участие в различных конкурсах различного уровня.	50б
5.	Работа с электронной базой данных 100б	Внесение новых изменений в базу данных	50б
		Работа с Литрес Школа	50б
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. 70б	Выполнение плана работы библиотеки, ведение документации, отчеты.	70б
7.	Повышение квалификации 80б	Посещение семинаров, практикумов, мастер-классов.	15б за каждое мероприятие

8.	Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности.206	206
		7006

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности заместителя директора, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера

№п/п	Показатель	Оценка в баллах
Заместители директора по УВР, ВР.		
1	Положительная динамика высоких качественных показателей и достижения учащихся по курируемым предметам и направлениям работы	40б (по 8б за каждое направление)
2	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов	10б
3	Проведение мониторинга качества образования и воспитания	30б
4	Активное участие и результативность курируемых педагогов в реализации инновационных программ, участие в конкурсах, соревнованиях и т.д. районных - городских - краевых - Всероссийских -	26 46 66 86 (маx 80)
5	Сложность и напряженность работы	20б
6	Выполнение работы не входящей в функциональные обязанности.	20б
7	Наличие благодарственных писем, грамот, похвальных отзывов на уровне района - города - края -	16 26 36
8	Выступления с обобщением опыта работы на уровне лица - района - города - края -	26 26 26 46 (маx 10)
		200
Руководитель отдела ТЭО		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лица в соответствии с требованиями СанПин	20б
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20б

3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	106
4	Оперативность устранения недостатков	106
5	Строгий учет, сохранность, ремонт и пополнение материальной базы лицея	206
6	Образцовое содержание территории лицея	206
7	Охрана здания, имущества лицея и участников образовательного процесса	256
8	Использование личного автотранспорта для нужд лицея.	256
		1506
Главный бухгалтер		
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	
1.1.	Обеспечение своевременности и качественное предоставление отчетности (строго в сроки)	206
1.2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредитной задолженности	206
1.3.	Своевременное перечисление денежных средств	206
2.	Освоение новых компьютерных программ для ведения бухучета, своевременная подготовка экономических расчетов	
2.1.	Использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%); - работа в полном объеме с электронным документооборотом	206 206
3.	Качественное ведение документации	
	Своевременная выдача заработной платы	206
	Качественное ведение налоговой документации	106
	Качественное ведение бухучета в учреждении (в соответствии с номенклатурой дел)	106
		1406

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала

№п/п	Показатель	Оценка в баллах
Бухгалтер		
1	Своевременное и качественное предоставление отчетности	60б
1.1.	Обеспечение своевременности и качественное предоставление отчетности (строго в сроки)	20б
1.2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредитной задолженности	20б
1.3.	Отсутствие жалоб и обращений работников лица по вопросам с материальными ценностями	20б
2	Освоение новых компьютерных программ для ведения бухучета, своевременная подготовка экономических расчетов	40б
2.1.	Использование компьютера для организации бухучета, выдачи справок и другой документации в работе с организациями, работниками учреждения (более 80%); - работа в полном объеме с электронным документооборотом	20 20
3	Качественное ведение документации	50б
3.1.	Качественное ведение налоговой документации	25б
3.2.	Качественное ведение бухучета в учреждении (в соответствии с номенклатурой дел)	25б
		150б
Техник-программист		
1	Поддержание нормальной работы компьютеров для учебного процесса	10б
2	Обновление учебных программ	10б
3	Поддержание нормальной работы компьютеров администрации	10б
4	Обновление программ администрации	10б
5	Поддержание нормальной работы компьютеров в бухгалтерии	10б
6	Обновление бухгалтерских программ	10б
7	Обслуживание рабочих папок пользователей	10б
8	Обеспечение работы Интернет	10б
9	Удаление вирусов	10б
10	Развитие локальной сети, подготовка локальной сети к переходу на операционную систему Linux	10б

11	Сложность и напряженность работы	56
		1056
Секретарь учебной части		
1	Качественное ведение документации по делопроизводству	206
2	Своевременное оформление документации в соответствии с номенклатурой лица и сдача в архив	206
3	Сложность и напряженность в работе	206
4	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей (работа с медполисами, с военкоматом)	106
5	Ведение архива	306
6	Систематический учет бесплатного питания школьников	106
7	Выполнение работы по приему учащихся в лицей	206
8	Работа с пенсионным фондом (персонифицированный учет)	106
		1506
Уборщица		
1	Содержание помещений лица в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	206
2	Трудовая дисциплина	206
3	Расширение зоны обслуживания	206
4	Сохранность помещений, имущества лица на закрепленных участках	206
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Техник		
1	Бесперебойная работа станочного и энергетического оборудования, оперативное принятие мер по ремонту оборудования	206
2	Трудовая дисциплина. Содержание рабочего места в соответствии с требованиями Сан.Пин, требованиями ТБ и противопожарной безопасности.	206
3	Расширение зоны обслуживания	206
4	Визуальный контроль освещенности. Своевременная очистка ламп и светильников от пыли (в начале и середине учебного года).	206

5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Дворник		
1	Сохранность закрепленного помещения и выданного инвентаря.	206
2	Трудовая дисциплина.	206
3	Расширение зоны обслуживания.	206
4	Регулярная уборка закрепленной территории, покраска бордюров, скашивание травы. Образцовое содержание закрепленной территории.	206
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Гардеробщица – вахтер		
1	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	206
2	Трудовая дисциплина.	206
3	Расширение зоны обслуживания.	206
4	Сохранность имущества лица и участников образовательного процесса.	206
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Рабочий по обслуживанию здания (сантехник)		
1	Трудовая дисциплина.	206
2	Бесперебойная работа сантехнического оборудования. Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	206
3	Расширение зоны обслуживания.	206
4	Оперативность устранения возможных повреждений систем водоснабжения, отопления, канализации.	206
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Рабочий по обслуживанию здания (плотник)		
1	Трудовая дисциплина. Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и	206

	противопожарной безопасности	
2	Регулярный осмотр и ремонт мебели, оконных рам, дверей, столов, и стульев в классных кабинетах.	206
3	Расширение зоны обслуживания.	206
4	Учет, осмотр и необходимый ремонт шансового инструмента: лопат, граблей, тяпок, движков и др. Остекление оконных рам и теплицы.	206
5	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	206
		1006
Сторож		
1	Трудовая дисциплина	206
2	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	206
3	Сохранность помещений и имущества лица.	206
4	Контроль за работой противопожарной сигнализации и принятие необходимых мер по предотвращению возгораний.	206
5	Расширение зоны обслуживания в пределах рабочего места.	206
		1006
Лаборант		
1.	Своевременное выполнение работы на множительной технике	206
2.	Сложность и напряженность в работе	256
3.	Работа в Интернете	256
4.	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	306
		1006