

Комитет образования и науки Курской области

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Курский институт непрерывного профессионального образования
(повышения квалификации и профессиональной переподготовки)
специалистов отрасли образования»

Кафедра управления образованием

**Внедрение моделей
эффективного контракта
в образовательных организациях**

Методические рекомендации

Курск, 2013 г.

УДК 371
ББК 74
В 60

Печатается по решению
редакционно-издательского
совета

Составители:

Басов Владимир Николаевич, доцент кафедры управления образованием, к.п.н.

Глевицкая Вера Сергеевна, доцент кафедры ДиНО, к.психол.н.

Токарева Оксана Николаевна, доцент кафедры педагогики и психологии, к.и.н.

Травкина Наталья Николаевна, доцент кафедры профессионального образования, к.п.н.

Федотина Елена Васильевна, зав. кафедрой управления образованием, доцент, к.и.н.

Рецензент:

Подчалимова Галина Николаевна, ректор КИПНО(ПКипП)СОО), доктор пед. наук, профессор.

Соболева Ольга Владимировна, проректор по научно-исследовательской и инновационной деятельности КИНПО(ПКипП)СОО, доктор психол.наук.

Внедрение моделей эффективного контракта в образовательных организациях: методические рекомендации. – Курск, КИНПО(ПКипП)СОО, 2013. – 100 с.

В пособии дается краткий анализ существующих подходов к оценке эффективности деятельности образовательной организации, ее руководителя и педагогов, охарактеризована имеющаяся нормативно правовая база, обозначены цель, задачи и модели эффективного контракта.

В предлагаемых материалах содержатся рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, по разработке целевых показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, критериев оценки их выполнения и условий премирования руководителей, а также приведены примерные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников.

Данное пособие адресовано руководителям органов управления образованием, образовательных организаций в целях оказания методической помощи по заключению трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником в связи с введением эффективного контракта.

Содержание

Стр.

Введение.....	4
Цели и задачи перехода на эффективный контракт.....	4
Модели (варианты) оценки эффективности управленческой деятельности руководителя ОУ.....	6
Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.....	16
Приложение 1.Размер выплат компенсационного характера и фактор, обуславливающий получение выплаты.....	22
Приложение 2.Размер и условия выплат стимулирующего характера.....	23
Приложение 3. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.....	25
Приложение 4. Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником государственного (муниципального) учреждения.....	30
Рекомендации по разработке целевых показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, критериев оценки их выполнения и условий премирования руководителей.....	31
Нормативно - правовое и методическое обеспечение введения эффективного контракта.....	33
Примерные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников.....	33
Литература.....	34
Приложение 1.Примерный перечень показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) дошкольных образовательных организаций, руководителей и заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций; педагогических работников дошкольных образовательных организаций.....	35
Приложение 2.Критерии эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений.....	51
Приложение 3. Примерные критерии и показатели эффективности деятельности государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций; критерии и показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций; направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций	54
Приложение 4. Примерные критерии и показатели эффективности деятельности государственных (муниципальных) организаций дополнительного образования детей; руководителей организаций дополнительного образования детей; педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей в государственных (муниципальных) образовательных организациях.....	73
Приложение 5.Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников профессиональных образовательных организаций.....	79

Введение

Одним из важнейших направлений государственной образовательной политики является повышение эффективности, качества и доступности образования.

Оценивая деятельность ОУ, руководителя или конкретного педагога, необходимо ответить на вопрос: что мы хотим получить в результате?, каковы цели оценивания?, какие параметры оценки являются главными?, какова миссия конкретного ОУ? Соответствуют ли критерии оценки выбранной миссии, целям и задачам, которые ставит субъект оценивания, т.е. насколько валидны данные критерии и показатели оценки?

Анализ показывает, что разные ОУ достигают хороших результатов за счет нескольких факторов: уклад ОУ, профессионализм педагогов, атмосфера деятельности, сотрудничества учителей и родителей учащихся, свободный и гибкий выбор различных методик, новые подходы к управлению образованием, использование принципов научного менеджмента и т.д. – все это прямо связано с эффективностью ОУ.

В предлагаемых материалах, адресованных руководителям ОУ, педагогам, слушателям системы повышения квалификации дается краткий анализ существующих подходов к оценке эффективности деятельности ОУ, руководителя ОУ, педагогов, нормативно-правовая база, обозначаются цель, задачи и модели эффективного контракта.

В пособии даются рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, по разработке целевых показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, критериев оценки их выполнения и условий премирования руководителей, а также приведены примерные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников.

Цели и задачи перехода на эффективный контракт

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26. 11. 2012 № 2190 - р), одновременно с повышением заработной платы работников сферы образования предусматривается переход на новую систему трудовых отношений, в основе которой лежит механизм эффективного контракта. Введение и апробация эффективного контракта началась в 2013г., мониторинг и оценка эффективности этого нововведения будет осуществляться до 2018.

Под **эффективным контрактом** понимаются «трудовые отношения между работодателем (учредителем) и работником, основанные на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;
- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда» [1. С.2]

Введение эффективного контракта в общем образовании включает в себя:

- разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками образовательных организаций (ОО);
- разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями ОО в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя;
- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта

Механизм эффективного контракта предусматривает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.[2]

В соответствии с этим *в трудовом договоре должны быть:*

- 1) уточнены и конкретизированы должностные обязанности работника,
- 2) требования к компетенции,
- 3) условия оплаты труда,
- 4) показатели и критерии оценки деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы,
- 5) меры социальной поддержки и размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Важно, чтобы условия получения выплат и вознаграждений были понятны работодателю и работнику и не допускали двойного толкования.

По своему экономическому содержанию эффективный контракт должен обеспечить такой уровень заработной платы педагогических работников, который был бы конкурентоспособным с другими секторами экономики.

При этом конкретный размер заработной платы педагога увязывается с объемом, интенсивностью и качеством выполненной им работы, а заданные ему показатели соотносятся с показателями ОУ и территориальными отраслевыми показателями.

Переход на эффективный контракт позволит решить следующие задачи:

- отказаться от неэффективных стимулирующих выплат за показатели, которые носят общий и формальный характер (например: «добросовестное выполнение обязанностей»);
- установить новые показатели, имеющие конкретные измеримые параметры;
- исключить из числа стимулирующих выплат такие выплаты, которые фактически применялись в качестве гарантированной части заработной платы работника;
- обеспечить оптимальное распределение фонда оплаты труда (ФОТ) на гарантированную часть (оплата за должность) и стимулирующую часть (оплата за достижения показателей качества).

Наибольшие трудности в процессе введения эффективного контракта заключаются в разработке измеримых показателей качества, результативности (продуктивности) и эффективности труда, а также оптимальных критериев для таких показателей. С этой целью разрабатываются методические рекомендации по введению эффективного контракта федеральными органами исполнительной власти.

Однако основные мероприятия по введению эффективного контракта каждой образовательной организации предстоит разрабатывать самостоятельно при участии педагогов, администрации ОУ, коллегиальных органов управления.

Модели (варианты) оценки эффективности управленческой деятельности руководителя ОУ

Эффективность управленческой деятельности (УД) руководителя ОУ в широком смысле есть комплексная характеристика реальных результатов деятельности (интегрального эффекта) с учетом соответствия этих результатов социальному заказу общества ОУ, концепции и задачам развития ОУ (а также с учетом ресурсных и временных ограничений).

С точки зрения системного подхода – это интегральная характеристика всех аспектов управленческой деятельности в свете главной цели.

Попытки оценивать качество управленческой деятельности директора школы предпринимались неоднократно. Так, в отдельных работах оценка велась на следующих уровнях:

- 1) интуитивном (самооценка, самооценка на основе чувства);
- 2) путем сравнения с образцом, с нормой (эмпирический уровень);
- 3) оценка через третье лицо (экспертная оценка, внешняя оценка);
- 4) оценка с помощью формул, на основе изучения результатов, на основе изменений объектов (исследовательский уровень).

Однако все предложенные подходы в полном объеме нигде, как правило, не применялись, исследовательский подход чаще всего декларировался, другие же варианты небезупречны в своей объективности, ведут к формализму. Попытка чиновников «от образования» найти простые и быстро получаемые показатели качества управленческой деятельности руководителей ОУ (например, по результатам ЕГЭ; по % учащихся, успевающих на «4» и «5»), по мнению М.М.Поташника, примитивны до профанации и для серьезных управленцев неприемлемы, т.к. результаты таких проверок невалидны, т.е. отражают совсем не то, что хотят проверить. Следующая причина – ошибочное представление о том, что по единым критериям можно оценивать все ОУ и всех директоров ОУ.

М.М. Поташник[5] считает, что при оценке качества управления следует исходить из современных постулатов:

- * оценка должна выноситься только в результате многостороннего исследования работы ОУ и его руководителей;
- * оценка должна производиться всесторонне, т.е. по комплексу показателей;
- * оценка должна производиться на основе дифференцированного подхода к руководителям.

Показателями такой оценки могут быть, считает автор, шесть групп:

1. Показатели оптимальности имеющихся (или созданных) условий: научно – методических, кадровых, материально – технических, финансовых, нормативно – правовых, временных, мотивационных.
2. Показатели оптимальности проекта управления: наличие квалифицированно разработанных Программ развития, образовательной программы, оптимальной структуры управляющей системы, проектов и т.п.
3. Показатели оптимальности процесса управления: полнота и грамотность управленческой документации, наличие и формы получения обратной информации о результатах управленческих действий и ходе образовательного процесса, стиле отношений между субъектами управления и т.п.
4. Показатели оптимальности текущих результатов управления.
5. Показатели оптимальности конечных результатов управления.
6. Показатели оптимальности отдаленных результатов управления: по 4,5, 6 показателям необходимо сравнивать их с целями, операциональностью их постановки, по изменениям (тенденциям) системы, которой управляли. Оценку текущих и конечных результатов целесообразно проводить по таким показателям, как обученность, уровень воспитанности, степень развитости личности, степень социализированности личности, динамика

изменений здоровья детей.

Ученые считают, что важно помнить о том, что данные показатели не суммируются, а качество управленческой деятельности устанавливается по динамике изменения каждого показателя во времени. Также важно понимать, что «в социо-культурной сфере точных результатов вообще не может быть (точность недостижима), т.к. что-то (очень небольшое) определяется количественно, что-то только качественно (квалиметрически, описательно), и есть результаты управления, которые проявляются только после окончания школы, а есть результаты образовательной деятельности, которые вообще невозможно легко и явно обнаружить, ибо они не всегда видны, т.к. относятся к внутренним глубинным переживаниям личности школьника». Наиболее достоверными автор считает показатели оптимальности отдаленных результатов школы: «готовность к труду, к защите отечества, к созданию семейной жизни, к продолжению образования, к разумному проведению досуга, к заботе о своем здоровье» [5, с. 74-79].

А.А. Пинский, П.Монтимор [5] к критериям эффективности относят также:

- позитивное школьное управление с соразмерными целями и установками, компетентность руководителей ОУ;
- позитивную культуру обучения, уклад и атмосферу ОУ;
- профессионализм и компетентность педагогов;
- общее видение перспективы и наличие вытекающих из нее совместных целей, высокие ожидания участников образовательного процесса;
- четко определенные права и обязанности учеников и учителей;
- кооперацию и сотрудничество между семьей и ОУ;
- опору на человекоцентристский фактор и принципы педагогического менеджмента.

Анализ различных точек зрения (например, Дж. Равена) по вопросам профессиональной компетентности руководителя ОУ показывает, что компоненты компетентности будут развиваться и проявляться только в процессе выполнения интересной для человека деятельности. Эффективность деятельности есть результирующая нескольких факторов и гораздо больше зависит от целого ряда независимых и взаимозаменяемых компетентностей, которые охватывают широкий спектр ситуаций в процессе движения к цели, чем от уровня отдельной компетентности, проявляемой в конкретной ситуации. Следует оценивать полный набор компетентностей, проявляемых в различных ситуациях в течение длительного времени, затрачиваемого на достижение личностно-значимых целей, а не уровень какой-либо отдельной способности.

Конкретная ситуация, в которой оказывается индивид, непосредственно влияет на формирование у него ценности и на возможность развития и овладения новыми компетентностями.

В психолого-педагогической литературе профессиональная компетентность рассматривается как:

- личностное образование, промежуточный этап на пути к профессиональному мастерству;
- единство потребности - мотивационной, операционно-технической сфер личности и самосознания (рефлексии);
- уровень профессионального мастерства.

Чтобы компетентность как потенциальная возможность личности привела к эффективной профессиональной деятельности, необходимы определенные объективные условия, соответствующая мотивация, волевые усилия и определенная актуализация приобретенных знаний.

Рассматривая компетентность как возможность руководителя, Е.П.Тонконогая, В.Ю.Кричевский [4] утверждают, что она отнюдь не стабильный атрибут личности, а чрезвычайно динамичное образование, являющееся результатом делового совершенствования, непрерывным процессом развития профессионализма.

По своей структуре профессиональная компетентность руководителя ОУ представ-

ляет собой сложное многоаспектное личностное образование, которое включает функционально связанные между собой компоненты:

А) мотивационный – совокупность мотивов, адекватных целям и задачам управления;

Б) когнитивный – совокупность знаний, необходимых для управления;

В) операционный – совокупность умений и навыков практического решения задач;

Г) личностный – совокупность важных для управленца личностных качеств;

Д) рефлексивный – совокупность способностей предвосхищать, оценивать собственную деятельность, выбирать стратегию управления.

Поскольку профессиональная компетентность охватывает все сферы личности (потребностно-мотивационную, операционно-техническую, самосознание), формируется в активной деятельности, то выделенные сферы деятельности и являются, по мнению ряда специалистов, критериями сформированности профессиональной компетентности руководителя ОУ и могут быть положены в оценку эффективности его деятельности. Эти критерии означают, что любая полноценная деятельность состоит из трех компонентов: потребностно-мотивационного, операционно-технического и рефлексивно-оценочного. Отсутствие первого компонента превращает деятельность в хаотическое скопление отдельных действий без ясной и осознаваемой цели. Отсутствие же третьего компонента превращает деятельность в случайную нерегулируемую совокупность действий. При этом теряется цель деятельности и отсутствует представление о ее достижении.

В настоящее время разработаны и используются в практике образования несколько моделей оценивания эффективности управленческой деятельности руководителя ОУ:

Модель 1

Эффективность УД может быть представлена в виде **4-х** взаимосвязанных параметров (т.е. эффективность в узком смысле слова):

1) Целевая эффективность УД – это характеристика степени приспособленности школы к достижению поставленных целей, необходимого уровня конечных результатов. Это есть внешняя функционирующая эффективность. (Показателями эффективности при этом могут служить: потенциальные возможности ОУ; прогрессивность – способность к развитию).

2) Ресурсная эффективность – это характеристика степени целесообразности использования и развития всех ресурсов ОУ: кадровых, материальных, финансовых и т.п. (Показатели: реализация педагогами своих профессиональных интересов и возможностей; рациональная организация труда; рациональное использование оборудования, средств, кадров).

3) Социально-психологическая эффективность – степень влияния управленческой деятельности (УД) руководителя на ценности коллектива, отношения в коллективе и его морально-психологический климат, удовлетворенность педагогов и обучающихся своим трудом, развитие их потребностей и мотивов, становление и формирование личности школьников. (Показатели: удовлетворенность педагогов и учащихся ОУ; мотивированность членов коллектива на качественное выполнение своих обязанностей).

4) Технологическая эффективность – уровень реализации основных функций управления. (Показатели: соответствие структуры управления целям ОУ; рациональность распределения времени руководителем ОУ; рациональность технологий управления; способность руководителя к управлению развитием ОУ).

Результативность может быть представлена показателями:

- качеством реализации программ,
- уровнем ЗУН, УУД;
- состоянием здоровья учащихся;
- наличием победителей олимпиад, конкурсов;

- уровнем воспитанности учащихся;
- качеством образования выпускников и др.

Основные параметры оценки эффективности управленческой деятельности отдельные исследователи (Э.В.Литвиненко, М.А.Сергеева, И.П.Нечаев) [3] представили в виде таблицы:

1. Целевая эффективность УД руководителя ОУ

Оценочные показатели	Источники информации	Методики оценки
К (ц1)-оценка деятельности руководителя по созданию единства целей ОУ	*Устав ОУ; *Программа развития; *ООП; *Должностные инструкции; *Протоколы пед. советов; *Программы экспериментов	Основные вопросы: -Взаимосвязаны ли целевые установки и программы деятельности ОУ? -Соответствуют ли док-ты, предъявляемым к ним требованиям? -Отражают ли цели и задачи специфику и миссию ОУ? -Прослеживается ли логическая связь: проблемы ОУ- цели и задачи – УП- Уч. Программы- УМК-образовательные технологии- мониторинг? -Ориентированы ли проводимые экспериментальные работы и инновации на разрешение проблем? -Каково участие руководителя в организации этой работы?
К (ц2)- оценка деятельности руководителя по развитию ОУ	*Уровень педмастерства учителей; *Ориентация программ на развитие; *Успехи выпускников, их востребованность; *Взаимодействие с др.ОУ	-Как по годам меняется уровень педмастерства и инновационного потенциала коллектива? -Отражена ли в программах ориентация ОУ на развитие? -За счет чего планируется развитие ОУ? Каков вклад руководителя в этом направлении? -Востребовано ли образование, получаемое в ОУ? -Каково влияние ОУ на образовательную систему города, региона? -С какой целью и в каких аспектах идет взаимодействие с др. ОУ?

2. Ресурсная эффективность УД руководителя ОУ

Оценочные показатели	Источники информации	Методики оценки
К (р1)-оценка деятельности по обеспечению материальными ресурсами	*Количество площадей(м) на 1 уч.; *Количество учебной лит-ры на 1 уч.; *Годовой объем бюджетных и в/б средств на 1 уч.; *Приобретение оборудования и н-м сопровождения образовательного процесса	Для определения тенденций развития ресурсов в ОУ и вклада руководителя в управление этим процессом все оцениваемые параметры изучаются в динамике (по годам).
К (р2)-оценка деятельности по обеспеченности педкадрами и реализации ими своих профессиональных возможностей	*Текущая кадров; *Квалификационные категории учителей; уровень образования; *Формы ПК; *Участие в инновационной и творческой деятельности; *Уровень проф. Компетентности	-Как полученные результаты влияют на разрешение имеющихся проблем? -Как влияет инновационная работа на развитие творческой активности педагогов? -Есть ли др. формы развития творческой активности учителей?

	учителей; *Оценка управленческого потенциала руководителя.	-Уровень инновационного потенциала коллектива определяется по методике Т.И.Шамовой. Уровень проф. компетентности по методике А.К.Марковой. -Тест «Какой Вы руководитель?»
К (р3)- оценка деятельности по формированию и развитию образовательной среды	*Состояние здоровья уч-ся и педагогов (индекс здоровья, группы здоровья, кол-во дней нетрудоспособности); *Сохранность контингента уч-ся; *Успешность обучения уч-ся по уровням; *Вовлеченность во внеурочную деятельность; *Уровень воспитанности уч-ся; *Количество детей с девиантным поведением; *Рациональность организации труда	Определяется в динамике на основе мед. карт, определения индекса здоровья уч-ся и распределения их по группам здоровья. Состояние здоровья учителей – по количеству дней, проведенных на больн. листе. Сохранность контингента уч-ся по данным книги движения уч-ся. Успешность обучения на основе данных самообследования, результатов анализа итогов уч. Года; аттестации ОУ и результатов ЕГЭ, ГИА. Анализ воспитательной работы дает данные (в динамике по годам) для определения тенденций воспитанности уч-ся. Оценка рациональности расписания и соблюдения САНПиН, удовлетворенности уч-ся и учителей организацией их работы основывается на результатах аттестации и опроса.

3. Социально-психологическая эффективность УД руководителя ОУ

Оценочные показатели	Источники информации	Методики оценки
К (с1)- оценка организационной культуры ОУ	Диагностика организационной культуры	Методика К.М.Ушакова
К(с2)- оценка уровня соц.-псих. Климата в кол-ве	Диагностика уровня соц.-псих. Климата в кол-ве	Методика оценки уровня соц.-псих. климата в коллективе по полярным профилям
К(с3) - оценка уровня мотивации учителей и уч-ся к развитию и саморазвитию	*Данные психологического мониторинга; *Данные индивидуальных карт развития уч-ся; *Результаты наблюдений и экспертизы учителей; *Система стимулирования труда учителей	Методики Венгера, Репкиной-Заика и др. для младших школьников. Для средней школы – методика Ю.М.Орлова Соотнесение системы стимулирования с проблемами ОУ и мотивационной сферой педагогов
К(с4)- оценка стиля руководства трудовым кол-м	Диагностика администрации и членов кол-ва	Методика определения стиля руководства В.П.Захарова на основе опросника А.Л.Журавлева

4. Технологическая эффективность УД

Оценочные показатели	Источники информации	Методики оценки
К(т1)-оценка деятельности по вы-	*Управленческие решения (приказы, годовой	Анализ УР на полноту, аргументированность, альтернативность, обоснованность.

бору способов решения проблем	план, решения); *организационная структура управления; *Коммуникации и информационная система	На основе анализа организационной структуры определяется: -адекватность организационной структуры решаемым задачам; -рациональность включения членов коллектива в совместную деятельность (возможность саморазвития, самоорганизации и самоуправления).
К(т2) - оценка технологичности реализации функций управления	Интеграция информации, собранной для всех оценочных показателей	Интегративный показатель, на основе всей информации необходимо определить уровень владения руководителем существующих подходов к управлению, его предпочтения. Оценка технологичности управления оценивается опосредованно по динамике образовательных процессов в ОУ и соотносением полученных результатов с затраченными ресурсами.

Модель 2

Оценивать качество образовательной деятельности ОУ возможно по следующим направлениям, критериям и показателям:

1. Менеджмент

Критерий 1. Представление руководителей ОУ о целях и приоритетах развития ОУ.

Показатели: знание основных направлений государственной политики в сфере образования, отражение гражданских и нравственных ценностей в программе развития ОУ, ООП, в планах работы; четкость и конкретность изложения цели, умение обосновать выбираемые приоритеты, диагностичность формулировки.

4 – цели отражают приоритетные направления государственной политики в области образования, требования ФГОС, проектируют гражданские и нравственные качества выпускников, задают направления развития ОУ диагностично(в наблюдаемых показателях).

3 – цели соответствуют указанным выше характеристикам, однако в них упущены хотя и не принципиальные, но все же значимые проблемы развития ОУ.

2 – цели формальны, не являются результатом педагогического анализа жизнедеятельности ОУ.

1 – вместо конкретных целей в планах даны общепедагогические «идеи» и общие призывы.

Критерий 2. Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития педагогов.

Показатели: дифференцированный подход к педагогам, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм такой работы.

4 – функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего творческого потенциала.

3 – имеет место интересная и полезная для большинства учителей методическая работа, хотя преобладают массовые, недостаточно дифференцированные ее формы.

2 – методические мероприятия и оценка их результативности выполняются формально.

1 – методическая работа подменяется контролирующими акциями и навязыванием стереотипов.

Критерий 3. Оценивание руководителями ОУ результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов.

Показатели: умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость к критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки.

4 – открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий.

3 – администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, но не может привлечь коллектив для выработки стратегической линии развития коллектива.

2 – преобладает единоначалие в руководстве, администрация не замечает своих просчетов,

не одобряется критика в процессе принятия и исполнения решений.

1 – администрация не владеет рефлексивными умениями, не может адекватно оценить свои действия «со стороны», не пользуется коллективными методами руководства.

2. Учебный план, ООП

Критерий 1. Состояние УП и рабочих программ

Показатели: соответствие ООП, УП, рабочих программ требованиям ФГОС, обоснованность УП, баланс предметных областей и учебного времени, учет запросов детей и родителей, социального заказа и госзадания, качество «пояснительных записок», ориентация на развитие эмоционально – нравственной сферы учащихся.

4 – УП, ООП, программы предметных областей учитывают ФГОС, опыт планирования учебного процесса лучшими ОУ, СП, обоснована часть ООП, формируемая участниками образовательного процесса, учащимся предоставляется право выбора индивидуального образовательного маршрута, в «пояснительных записках» раскрываются результаты образовательного процесса, компетенции и компетентности, УУД, дана система оценивания промежуточных и итоговых результатов освоения программы.

3 – УП отражает ФГОС, но на изучение запросов учащихся и родителей базируется в меньшей мере.

2 – УП не обеспечивает достаточную наполняемость некоторых образовательных областей, что обуславливает отступление от некоторых требований ФГОС, слабо представлены вариативность, уровни.

1 – УП не отражает «лицо ОУ», отсутствует продуманная вариативная часть ООП, не реализованы возможности разноуровневого усвоения материала.

Критерий 2. Отражение в учебном плане и в предметных программах основных компетентностей выпускника ОУ, представленных законодательных и нормативно правовых документах.

Показатели: ориентация на самостоятельную работу с различными источниками информации, коммуникативные компетенции, навыки гражданского и «культурного» поведения, навыки безопасного поведения и ориентировки в мире техники, способность к рефлексии и сотрудничеству, здоровый образ жизни.

4 – система целей изучения образовательных областей, изложенная в УП, ООП, отражает компетентности выпускника ОУ, выделена работа с одаренными детьми и коррекционные маршруты.

3 – в ООП, УП, рабочих программах не упоминаются некоторые важные компетентности, связанные прежде всего с гуманитарной личностной сферой воспитанников, реализуются традиционные формы дифференциации обучения.

2 – при составлении УП и рабочих программ не учитывался современный компетентностный и системно - деятельностный подходы и преобладают традиционные «цели и задачи», выбор «образовательного маршрута» не предусмотрен.

1 – цели УП сформированы формально, не соотнесены с реальными возможностями материала, слабо отражают современную миссию ОУ.

Критерий 3. Кадровое и методическое обеспечение УП, ООП.

Показатели: наличие кадров, их квалификация, соответствие функциональным обязанностям, возможность оказания дополнительных образовательных услуг, методическое обеспечение, наличие учебно – методического комплекта (УМК).

4 – в ОУ работают квалифицированные педагоги, а также привлекаются специалисты из сферы науки и техники для ведения ВУД, курсов по выбору, имеются необходимые дидактические материалы и программные средства.

3 – ОУ обеспечено квалифицированными кадрами, есть необходимая учебная база, хотя УМК и информационные продукты имеются лишь для некоторых образовательных областей.

2 – имеются проблемы с наличием современно подготовленных педагогических кадров, не все дисциплины обеспечены учебными пособиями в полном объеме.

1 – ряд дисциплин «закрывают» педагоги без специальной подготовки в данной области, нехватка учебных пособий, ПК в учебном процессе не применяются.

2. Достижения учащихся

Критерий 1. Уровень усвоения учащимися программного материала (образовательного стандарта).

Показатели: количество с высоким, средним и низким уровнями усвоения ФГОС (образовательной программы), обеспечение динамики продвижения учащихся в течение учебного года.

Тестовые задания выполнили:

4 – не менее 90-100% учащихся;

3 – 70-90% учащихся;

2 – 40 – 70% учащихся;

1 – менее 40% учащихся.

Критерий 2. Положительная мотивация учения, познавательная самостоятельность учащихся.

Показатели: положительные мотивы с преобладанием интереса и ответственности, организованность, дисциплина, владение основными УУД.

4- ведущими мотивами у большинства учащихся являются познавательные интересы, привычка к ответственной работе, жизненные планы, сознательность, волевой контроль.

3- преобладают мотивы интереса, ответственности, характерны связь учебы с жизненными планами, самодисциплина; однако для некоторых детей мотив – внешнее побуждение, избегание неприятностей.

2- ведущими мотивами являются внешнее понуждение, избегание неприятностей, приспособление к обстоятельствам.

1 – большинство учащихся побуждаются к работе посредством контроля со стороны, внешними по отношению к учебе стимулами.

Критерий 3. Ценности, преобладающие в детских коллективах, ответственность за учебу и поведение, отношения в классе, поведение вне школы.

Показатели: смыслы и ценности, преобладающие в детских коллективах, отзывы окружающих о нравственном облике учащихся, проявление детьми заботливого отношения к окружающим, социально значимая деятельность и гражданская активность.

4 – в коллективах учащихся доминируют нравственные ценности и гуманные отношения друг к другу и старшим, характерны ответственность за свои поступки и заботливое отношение к окружающим.

3 – в детских коллективах ОУ преобладают нравственная атмосфера и социальная направленность видов деятельности.

2 – объединения учащихся ОУ носят аморфный, неустойчивый характер, без ярко выраженных социальных целей, превалирует общение развлекательного характера.

1 – в ОУ немало учащихся «группы риска», нередко с асоциальной направленностью, склонных к жестким методам самореализации, к подавлению самостоятельности других и детей.

4. Квалификация команды

Критерий 1. Преобладающие ценности педагогического коллектива.

Показатели: личность ребенка – объединяющая коллектив ценность; ценности сотрудничества, профессионально – педагогической этики.

4 – духовно – нравственная проблематика в содержании профессионального и межличностного общения учителей, направленность на интересы развития ребенка при обсуждении различных ситуаций школьной жизни, поддержка детской индивидуальности, целостное изучение личности воспитанников – элемент педагогической системы всех учителей ОУ.

3 – учет возможностей развития личности учащегося при планировании и оценке результативности своей деятельности большинством учителей ОУ.

2 – ориентация на личность для большинства учителей лишь формально проговариваемый («знаемый»), а не реально действующий мотив профессиональной деятельности.

1 – личностные проявления детей специально не изучаются и не поддерживаются педагогами.

Критерий 2. Профессиональная компетентность учителей.

Показатели: владение учебным предметом и современными методами преподавания; умение рефлексировать основания своей деятельности, причины успехов и неудач; стабильность в дости-

жении результатов независимо от состава учеников и других факторов; вовлечение учащихся в учение, организация самостоятельного исследовательского поиска, в проектную деятельность, связь обучения с личностным опытом детей, воздействие на эмоционально – нравственную сферу учащихся, побуждение их к самовоспитанию.

4 – большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания предмета; вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу.

3 – в ОУ преобладают учителя, достигающие высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать преподаваемый предмет с развитием личности ребенка, имеющие однако некоторые затруднения в организации самостоятельной учебной и внеурочной деятельности учащихся.

2 – знания учебного предмета многими учителями не пополняются, большинство учителей не могут проконтролировать состояние и успешность усвоения детьми их предмета, не осознают степень эффективности своей работы и не могут внести в нее нужные коррективы; воспитательный аспект обучения сводится к поддержанию порядка и дисциплины.

1 – большинство учителей неуверенно владеют фактическим материалом предмета и типовыми элементами методики преподавания, занимают позицию формальных «урокодателей», не могут объяснить и устранить причины слабых знаний учащихся, вовлечь их в учебу.

Критерий 3. Сотрудничество учителей ОУ, ориентация на совместные достижения.

Показатели: отношение учителей к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных мероприятий и обмена опытом; ориентация на командную форму работы; распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.

4 – большинство учителей испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в ОУ утвердились организационные формы обмена достижениями, коллектив представляет собой слаженную команду;

3 – учителя тяготеют к сотрудничеству, испытывают дефицит общения, в ОУ имеются, но недостаточно развиты формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом.

2 – учителя привыкли работать в одиночку, «вариться» в собственном соку», отсутствует профессиональное взаимодействие, коллективная ответственность за результаты.

1 – в ОУ имеет место соперничество, не всегда здоровая конкуренция, имеются случаи противодействия новаторскому поиску коллег, действия учителей не согласованы и подчас противоречат друг другу.

4. Психологический климат

Критерий 1. Стиль отношений в коллективе.

Показатели: стилевые характеристики отношения учителей и воспитанников (диалогичность, эмпатийность, конгруэнтность и др.), восприятие чужих ошибок, настрой на поддержку, успех.

4 – в отношениях учителей доминируют коммуникабельность, толерантность, преобладает атмосфера нравственности и открытости при решении производственных и межличностных проблем.

3 – редкие конфликты преодолеваются, не нарушая общей дружеской атмосферы ОУ.

2 – время от времени возникают напряженные ситуации, имеются устойчивые антагонизмы между отдельными учителями.

1 – преобладают нетерпимость к новому, недоверие к творческим предложениям и росту коллег.

Критерий 2. Поддержка инициатив и новаторства учителей и самостоятельности учащихся.

Показатели: стремление разобраться в предложениях и инициативах коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике.

4 – интерес к новаторским предложениям, практическая педагогическая и психологическая поддержка учителей, выступающих с продуктивными идеями и технологиями.

3 – прагматический подход к инновациям, ожидание от них быстрого результата, сдержанная позиция в отношении самостоятельного применения новшеств.

2 – у большинства учителей преобладают безынициативность, желание оставить нетронутым прежний опыт, избегание его критического анализа.

1 – в ОУ доминирует негативное отношение к педагогическому творчеству, к учителям, пытающимся усовершенствовать традиционные способы обучения.

Критерий 3. Условия труда и отдыха в ОУ.

Показатели: удобное расписание занятий, наличие «методических дней», медико – психологическая поддержка педагогов и учащихся, эстетика интерьеров.

4 – в ОУ создан приемлемый педагогами и учащимися режим труда и отдыха, психологическая и медицинская помощь, эстетическая среда.

3- часть педагогов недовольна расписанием, сменностью обучения, распределением учебно – воспитательной нагрузки.

2 – администрация ОУ уделяет внимание проблемам режима труда и отдыха только накануне соответствующих проверок.

1 – отсутствие благоприятного режима труда и отдыха порождает текучесть кадров.

6. Ресурсы развития

Критерий 1. Материально – технические ресурсы ОУ.

Показатели: наличие помещений для дополнительного образования; наполняемость ОУ и сменность занятий; наличие библиотеки, столовой, компьютерных классов, сайта, спортивных сооружений.

4 – экологическая ситуация внутри и вокруг ОУ благоприятна, занятия проводятся в одну смену, размеры учебных помещений, освещение, мебель соответствуют количеству и возрасту учащихся, имеются компьютерные классы, применяются ИКТ, в библиотеке имеется набор учебников, пособий; помещений для дополнительного образования.

3 - экология ОУ, сменность занятий, размеры помещений, обеспеченность учебным оборудованием соответствуют нормам, компьютеры используются лишь как предмет изучения, современные образовательные технологии (в т.ч. дистанционные, информационные) не применяются.

2 – занятия проводятся в две смены, возможности для дополнительного образования отсутствуют, ПК и ИКТ устаревших моделей, имеет место недокомплект учебных пособий.

1 – ОУ расположено в экологически напряженном районе, отдельные классы перегружены, обеспеченность помещениями и учебным оборудованием не отвечает современным требованиям и нормам обучения.

Критерий 2. Кадровая и методическая обеспеченность ОУ.

Показатели: представленность различных поколений педагогов в коллективе ОУ, отношения между ними; наличие учителей – энтузиастов со своими планами и творческими замыслами; настрой коллектива на развитие, выдвижение и решение все более сложных задач.

4 – динамика квалификационного развития большинства педагогов высокая.

3 – лидерами являются опытные педагоги, охотно поддерживающие молодых специалистов; идея развития творческой индивидуальности каждого педагога приобрела форму бесконфликтного творческого состязания.

2 – недостаточно перспективных педагогов, способных к продуцированию творческих педагогических технологий, внедрение нового встречает серьезные барьеры и редко приводит к планируемым результатам.

1 – учителя выполняют лишь строго обозначенные функциональные обязанности и не выходят за их рамки, способные педагоги и молодые кадры под прессингом профессиональной «дедовщины» нередко покидают ОУ.

Критерий 3. Ресурсы сохранения и поддержания здоровья детей.

Показатели: оптимальность учебной нагрузки; наличие проблематики здоровья в методической работе педагогов и администрации ОУ; применение здоровьесберегающих технологий; медицинский контроль за состоянием здоровья учащихся, профилактические мероприятия.

4 – в ОУ развита физическая культура, осуществляется методическая работа с учителями по проблематике здоровьесберегающих образовательных технологий, проводятся мониторинг, медицинский контроль и профилактика, занятия с учащимися всех классов по проблемам культуры здоровья.

3 – физической культурой увлечены почти все учащиеся, учителя в большинстве случаев соблюдают нормы учебной нагрузки, режима питания и отдыха учащихся, хотя не все дети и их родители осознают значимость здоровьесохранительных мероприятий.

2 – физкультура – непопулярный учебный предмет и сфера деятельности, отсутствуют квалифицированные кадры в этой области, имеет место перегрузка учащихся дополнительными зада-

ниями, врачебный контроль ведется лишь по инициативе внешних организаций, в ОУ много больных детей.

1 –к спорту и физкультуре дети равнодушны, распространены факты курения, употребления алкоголя на территории ОУ, а также случаи употребления наркотиков, нездоровых отношений между подростками.

В настоящее время в связи с появлением новых организационно – правовых форм ОУ (бюджетное, казенное, автономное) и с доведением до ОУ государственного (муниципального) задания, отдельные исследователи предлагают оценивать эффективность и результативность деятельности руководителя по следующим критериям:

1. выполнение ОУ государственного задания в полном объеме;
2. достижение показателей качества предоставления государственных услуг;
3. выполнение плана финансово – хозяйственной деятельности ОУ;
4. наличие в ОУ сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда, обеспечение роста зарплаты сотрудников;
5. наличие и размер кредиторской задолженности;
6. количество обоснованных жалоб на оказываемые ОУ услуги и результаты их рассмотрения;
7. наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства.

Выводы: Образовательная организация как открытая социально – педагогическая система не может не развиваться, не может не отвечать на кратко и среднесрочные вызовы, обращенные к сфере образования. Исходя из тенденций развития, современная образовательная организация должна соответствовать следующим характеристикам:

- 1) быть конкурентоспособной, что обеспечивается компетентностью кадров, умеющими работать на рынке образовательных услуг, работать с внешней средой;
- 2) быть лидером, т.е. занимать активную позицию в выработке стратегии развития, в интеграционном процессе на образовательном пространстве муниципалитета, региона, устанавливать устойчивые связи с социальными партнерами, в осуществлении инновационной, исследовательской деятельности;
- 3) комфортной, т.е. прежде всего здоровьесберегающей и безопасной, с хорошо развитой инфраструктурой;
- 4) инновационной, т.е. готовой к использованию современных образовательных и управленческих технологий, обучающей и обучающейся организацией.

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (далее — Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) учреждениям (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р).[6]

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждений.

Введение эффективного контракта не связано с изменением порядка заключения и изменения трудового договора с работниками учреждения, а также срока, на который он

заключается.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При заключении трудового договора учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, отраслевыми тарифными соглашениями, положениями об оплате труда, коллективными договорами, определяющими:

- систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

- систему нормирования труда;

- условия оплаты труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

- режим рабочего времени и отдыха;

- штатное расписание учреждения;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Указанные локальные нормативные акты, отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры должны быть доступны работникам учреждения для ознакомления.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника учреждения под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, коллективным договором.

При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор с работником учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р(Приложение № 3).

Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н.

С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору (приложение №4) .

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, работник учреждения уведомляется в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (часть вторая ст. 74 Трудовой кодекс РФ).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме (ст. 72 Трудовой кодекс РФ), составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится у работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре

трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящегося у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование учреждения в соответствии с уставом;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (учреждения);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) являются следующие условия (ст.57 Трудовой кодекс РФ):

1) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале или ином обособленном структурном подразделении работодателя, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

В трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы.

С письменного согласия работника в случае поручения ему дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Трудовые обязанности работника могут определяться как непосредственно в тексте трудового договора, так и в должностных инструкциях. В этом случае в трудовом договоре указывается, что трудовые обязанности работника учреждения определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к трудовому договору и является неотъемлемой его частью.

Конкретизация работодателем в трудовом договоре поручаемой работы осуществляется с целью максимальной степени оценки эффективности результатов работы за определенный период.

При составлении трудового договора, в части установления трудовой функции работника, необходимо использовать Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее- ЕКС), утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, а также требования Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующие положения профессиональных стандартов.

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы работника учреждения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Ссылка в трудовом договоре на локальные акты учреждения, в которых установлены размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе и на штатное расписание, без указания их конкретного размера не допускается. При оформлении трудового договора формулировка "оклад установлен согласно штатному расписанию", без указания его конкретного размера не правомерна.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах работодателя в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением, положением об оплате труда.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент;
 - коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
 - коэффициент за работу в высокогорных районах;
 - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;
- з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к

трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

В трудовом договоре указывается конкретный размер выплат компенсационного характера и фактор, обуславливающий получение выплаты (приложение 1); а также конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера (приложение 2).

Размеры и условия установления надбавок за ученую степень, почетное звание устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с размерами и условиями, установленными в положении об оплате труда работников учреждения на основе отраслевого тарифного соглашения.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются условия снижения или неначисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с условиями и порядком, установленными в положении об оплате труда работников учреждения.

В трудовом договоре и дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику учреждения.

Закрепление в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат исключает возможность принятия работодателем субъективного решения.

При установлении режима неполного рабочего времени в трудовом договоре в обязательном порядке прописывается условие начисления заработной платы пропорционально отработанному времени или выработки.

Если работнику учреждения поручается, с его письменного согласия, дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, — прописывается конкретное время работы данного работника);

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности и распространяется на всех работников учреждения. Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника) и т.д., то данные особенности режима рабочего времени обязательно указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случае согласия работника учреждения на перевод на неполное рабочее время, нормированное задание, необходимо: при отсутствии трудового договора заключить его, либо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения. В трудовом договоре следует отразить условия оплаты, а при часовой оплате труда и неполном рабочем времени - режим рабочего времени.

6) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

9) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска;

10) меры социальной поддержки;

Одной из особенностей эффективного контракта является конкретизация мер социальной поддержки. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26 ноября 2012 года необходимо планировать совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работникам учреждений.

11) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

В случае отсутствия в трудовом договоре какого-либо из условий, эти условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, неухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), персональных данных работников учреждения;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора следующие условия:

основания увольнения, не предусмотренные трудовым законодательством;

установление не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий;

введение для работников не предусмотренных законодательством Российской Феде-

рации случаев полной материальной ответственности;
иных ухудшающих положение работника условий.

Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Переход на "эффективный контракт" должен сопровождаться внедрением системы нормирования труда, соответствующей требованиям главы 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, для внедрения эффективного контракта, в трудовом договоре заключаемого с работником, должны быть отражены в полном объеме элементы эффективного контракта.

При этом отмечаем, что при необходимости установленные работнику показатели должны быть пересмотрены. В данном случае заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором отражаются соответствующие показатели.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к рекомендациям
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)
учреждения при введении эффективного контракта

Размер выплат компенсационного характера и фактор, обуславливающий получение выплаты

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Работа в сельской местности	Указывается конкретное название сельского населенного пункта, где работает работник	25%
Работа в ночное время	Указывается время работы в ночную смену	Указывается конкретный размер доплат, установленный в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Указывается конкретная должность или профессия совмещаемая работником или объем расширяемой площади обслуживания	Указывается конкретный размер доплаты к окладу (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	—	Указываются конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий

		праздничный день (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации)
Сверхурочная работа	Указывается факт наличия сверхурочной работы (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год)	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	Если работник принимается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда указывается характеристика условий труда на рабочем месте	Указываются конкретные размеры доплат, установленные в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением за данный вид выплат по результатам аттестации рабочего места.
Особенность деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников	Перечисляются конкретные особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников	Указываются конкретные размеры доплат, установленные в положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением
Работа со сведениями, составляющими государственную тайну	Указывается степень секретности	Указываются конкретные размеры доплат в зависимости от степени секретности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к рекомендациям
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)
учреждения при введении эффективного контракта

Размер и условия выплат стимулирующего характера

а) за качественные показатели деятельности учреждения до _____ (% к окладу)

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Перечисляются качественные показатели деятельности работника, установленные по каждой категории должностей и профессий в положении об оплате труда работников учреждения	Указываются значения показателей в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения	Указывается размер выплаты за каждый качественный показатель деятельности в соответствии с размером, установленным в положении об оплате труда работников учреждения. В итоге размер выплаты за каждый показатель суммируется и итоговая сумма указывается с приставкой «до»	Указывается периодичность выплаты с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения

Например, по должности преподаватель:

Перечень показателей	Критерии оценки(значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	%	один раз в семестр
	качественная успеваемость обучающихся: 40% и более 20%-39% менее 20 %	%	один раз в семестр
2. Качество обеспечения учебного процесса	разработка и внедрение авторских программ	%	один раз в семестр
	разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения	%	
	исследовательская, экспериментальная и опытническая работа с обучающимися и опытническая работа с обучающимися	%	
	участие в инновационной деятельности	%	
	внедрение программ углубленного изучения предметов	%	
1. Организация и проведение внеурочных мероприятий по дисциплине (модулю)	охват обучающихся: 75% и более 50% - 69 % менее 50	%% 0 %	один раз в семестр
4.Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)	за каждое мероприятие всероссийского уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие областного уровня: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей за каждое мероприятие уровня учреждения: подготовка участников подготовка призеров подготовка победителей	%%% %%% %%%	один раз в семестр
5.Проведение уроков (занятий) высокого каче-	доля уроков (занятий), при проведении которых используются информационные технологии, проектная деятель-		один раз в семестр

ства	ность и иные формы активного обучения (при наличии оформленных документов): 50 % и более 305-49% менее 30%	%% 0 %	
6.Эффективность трудовой деятельности	назначается при: выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации		один раз в семестр
Итого:		До _____ %	

- б) за ученную степень _____ (% к окладу),
(указать вид ученой степени)
- в) за почетное звание _____ (% к окладу),
(указать вид почетного звания)
- г) за продолжительность непрерывной работы _____ (% к окладу).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к рекомендациям
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)
учреждения при введении эффективного контракта

Приложение N 3
к Программе поэтапного
совершенствования системы оплаты
труда в государственных
(муниципальных) учреждениях
на 2012 - 2018 годы

**Примерная форма
трудового договора с работником государственного(муниципального) учреждения**

_____ " __ " _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или

_____,
специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по
трудоу договору)

2. Работник принимается на работу:

_____.
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя
_____.
(наименование необособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
_____.
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "___" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц,

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные зако-

нодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы(указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну(государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК
(наименование организации)			(ф.и.о.)
Адрес (место нахождения)			Адрес места жительства
Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)			
ИНН	серия	N	
	кем выдан		
	дата выдачи " "	г.	
(должность)	(подпись)	(ф.и.о.)	(подпись)
Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора			
(дата и подпись работника)			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к рекомендациям
по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)
учреждения при введении эффективного контракта

**Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору
с работником государственного (муниципального) учреждения**

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ _____ к трудовому договору № _____ от
« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом) в лице
_____, действующего на основании _____
(должность, Ф.И.О.) (Устава, доверенность
с указанием реквизитов) _____, именуемый в
дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____,
(Ф.И.О. работника полностью)
именуемый (-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20__ г. № _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего договора:

(указать конкретные виды работ, обязанности, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

4.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

4.1.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффек-	Периодичность	Размер выплаты

		тивности дея- тельности		

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « ____ » _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от « ____ » _____ 20__ г. № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(полное наименование)

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.)

(подпись)

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего
Дополнительного соглашения

(дата и подпись работника)

Рекомендации по разработке целевых показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, критериев оценки их выполнения и условий премирования руководителей

Целевой показатель эффективности деятельности учреждения (далее -целевой показатель) - результат деятельности учреждения по отдельным направлениям в течение одного календарного года либо в течение определенного периода календарного года;

критерий оценки эффективности работы руководителя учреждения - выраженная в баллах или процентах оценка целевых показателей;

основная деятельность учреждения - деятельность, непосредственно направленная на достижение целей, ради которых учреждение создано;

финансово-экономическая деятельность учреждения - деятельность, связанная с привлечением и эффективным использованием финансовых и материальных ресурсов для обеспечения основной деятельности учреждения;

деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами - деятельность по привлечению квалифицированных кадров и развитию кадрового потенциала учреждения для обеспечения основной деятельности учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности, критерии их выполнения и условия премирования руководителя рекомендуется утвердить локальным нормативным актом уч-

реждения (приказом).

3. В локальном нормативном акте рекомендуется отразить:

- порядок представления отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности руководителей;
- сроки представления отчетных данных;
- формы отчетности;
- форму пояснительной записки к отчётным данным.

3. Требования, на которые следует ориентироваться при создании системы премирования руководителя:

объективность - размер вознаграждения руководителя должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - руководитель должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого руководителя в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата; прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому руководителю.

4. Основные принципы премирования:

- премирование руководителей учреждения производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности;

- каждый показатель эффективности деятельности должен содержать конкретное значение;

- для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителей за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган, наделенный правами принятия решения о выплате премии (комиссия, рабочая группа);

- должны быть установлены формы отчетности, содержащие информацию о выполнении показателя эффективности деятельности и периодичность составления отчетности;

- степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах (процентах);

- при абсолютном выполнении всех целевых показателей руководителю устанавливается максимальная сумма баллов, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100 %), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде;

- при невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме баллов за выполнение показателей.

5. Целевые показатели и критерии оценки рекомендуется устанавливать по 3 группам показателей:

- основная деятельность;
- финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина;
- работа с кадрами.

При этом показатели по исполнительской дисциплине рекомендуется сделать общими для всех руководителей подведомственных учреждений, например:

- отсутствие замечаний по актам проверки учреждения комиссиями и контролирующими органами;
- отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений сроков исполнения поручений курирующего органа по документам.

6. Целевые показатели и значения критериев оценки, а также условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю периодически пересматриваются исходя из приоритетных задач, стоящих перед учреждением.

Нормативно-правовое и методическое обеспечение введения эффективного контракта

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».
3. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. Распоряжением Правительства 2620-р от 30 декабря 2012 г.)
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. n 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения
6. Приказ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. n 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
7. Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года N АП-1073/02).
8. Информация Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2013 года «Ответы на вопросы правительства Саратовской области по мониторингу реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. n 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. n 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. n 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. n 2190-р».
9. Постановление Администрации Курской области от 26.04.2013 г. № 234-па «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Курской области"».
10. Постановление Администрации Курской области от 17.07.2013 № 450-па «О внесении изменений в постановление правительства Курской области от 02.12.2009 n 165 "О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области"».

Примерные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников

В соответствии с пунктом 23 приложения 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26

ноября 2012 года №2190-р, а также на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013 года №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений» и имеющейся практики в регионах Российской Федерации (Тамбовской, Белгородской, Курской и др.) по переходу на эффективный контракт разработаны примерные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников (Приложение 1-5).

Настоящие примерные показатели предназначены для разработки механизмов и процедур оценки деятельности:

на уровне местных органов самоуправления - образовательных организаций и руководителей в целях совершенствования выработки управленческих решений, направленных на развитие муниципальной системы образования; а также распределения на этой основе стимулирующего фонда оплаты труда;

на уровне образовательных организаций - оценки деятельности педагогических работников и распределения на этой основе стимулирующего фонда оплаты труда.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

для руководителя определяется локальными актами учредителя на основании утвержденного перечня показателей эффективности его деятельности;

для педагогических работников - локальными актами образовательной организации на основании утвержденного перечня показателей эффективности деятельности педагогических работников.

Предложенный в рекомендациях перечень показателей эффективности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников не является исчерпывающим и может быть дополнен.

При разработке данных механизмов и процедур необходимо обеспечить коллегиальность и привлечь органы, осуществляющие государственно-общественное управление в области образования, трудовые коллективы, профсоюзные организации.

Показатели эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей образовательных организаций и педагогических работников необходимо размещать в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети Интернет.

Литература:

1. Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013 – 2020 гг», утверждена распоряжением Правительства РФ от 15. 05. 2013 № 792 –р.www.mon.gov.ru

2. План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»

3. Литвиненко Э.В. Экспертное оценивание в лицензировании и аттестации образовательных учреждений и управленческих кадров. - М.: «5 за знания», 2008.

4. Проблемы повышения квалификации руководителей школы / Под ред. Е.П.Тонконогой, В.Ю.Кричевского. – М.,1993.

5. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. Методическое пособие.- М.: Педагогическое общество России, 2011. - 320 с.

6. Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года N АП-1073/02).

**Примерный перечень
показателей эффективности деятельности государственных
(муниципальных) дошкольных образовательных организаций**

Показатели	Критерии
1. Соответствие деятельности дошкольной образовательной организации (далее –ДОО) требованиям законодательства.	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов (или наличие разработанного и согласованного плана устранения нарушений); подтверждённых жалоб граждан.
2. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).	2.1. Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения. 2.2. Выполнение образовательных программ, реализуемых в дошкольном образовательном учреждении.
3. Кадровое обеспечение образовательного процесса.	3.1. Оптимальная укомплектованность кадрами.
4. Совершенствование педагогических и управленческих процессов образовательного учреждения на основе независимой системы оценки качества (НСОК)	4.1. Участие дошкольного образовательного учреждения в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, международные сравнительные исследования и др.). 4.2. Внешнее представление участия дошкольного образовательного учреждения в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (отчёт по результатам самообследования, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт).
5. Обеспечение доступности качественного образования.	5.1. Создание условий доступности для всех категорий детей. 5.2. Применение информационных технологий педагогическими работниками и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов.
6. Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	6.1. Создание спортивной инфраструктуры (физкультурная площадка, бассейн, физкультурный зал, тренажёрный зал, зал ЛФК и др.) и (или) создание условий для качественной физкультурно-оздоровительной работы.
7. Создание условий для сохранения здоровья детей.	7.1. Сокращение коэффициента травматизма. 7.2. Создание условий для выполнения натуральных норм питания.

	7.3. Динамика среднего показателя заболеваемости.
8. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда.	8.1. Обеспечение безопасности ДОО в соответствии с паспортом безопасности. 8.2. Организация мер по антитеррористической защите ДОО.
9. Создание системы государственно-общественного управления.	9.1. Наличие нормативной базы, в том числе локальных актов дошкольного образовательного учреждения по государственно-общественному управлению. 9.2. Представление опыта дошкольного образовательного учреждения на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации.

Критерии и показатели оценки по должности «Заведующий»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Доступность и результативность образовательной деятельности	Результаты образования и воспитания в динамике	Развитие не меняется и не является оптимальной – 0 Развитие не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика или Развитие имеет стабильно высокий уровень – 2		Справки, акты, диагностика, отчеты, справки. Данные за последние 3 года по конкретным группам.
	Создание условий для воспитательно-образовательной деятельности	Наличие программ дополнительного образования обучающихся (обосновать и прокомментировать) за каждое направление -0,5	суммирования	Анализ работы ДОО за последние 3 года
	Участие учреждения и воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах, ах	Достижений нет – 0 Педагоги и воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня – 1 Педагоги и воспитанники являются победителями региональных конкурсов, соревнований, являются участ-		Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.

		никами всероссийских и международных конкурсов и проектов – 1,5 Педагоги и воспитанники являются победителями и призерами всероссийских и международных конкурсов, соревнований – 2		
	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением – 0,5 Руководитель образовательного учреждения систематически предоставляет и выставляет на сайт учреждения публичный отчет - 0,5 Создан и успешно функционирует сайт – 1 Наличие и функционирование органов ученического самоуправления – 0,5 Наличие и периодическое издание школьной газеты – 0,5		
	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками воспитательно-образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства ДОО – 1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения – 0,5 В учреждении имеются конфликтные ситуации, жалобы и обращения между работниками, родителями – минус 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 12,5 баллов				
Наличие условий для осуществления обра-	Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористи-	Функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки» - 1 Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся	суммирования	Акты приемки учреждений к новому учебному году, справки

зватель-ного процесса, отвечающего современным требованиям	ческой безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	и работников за прошедший период - 1 Отсутствие замечаний при приемке учреждения к новому учебному году – 1 Своевременная подготовка к отопительному сезону котельных и тепло-трасс - 1		
	Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения	Обеспечение современных материально-технических условий для реализации ООП ДОУ - 1 Создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период - 1 Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 1 Улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, оформление кабинетов и т.д.) за предыдущий период - 1 Наличие исправного ограждения, состояние территории вокруг ДОУ - 1 Эстетические условия групп, кабинетов, и других помещений - 1 Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения - 1		Акты выполненных работ, счета-фактуры, договора
	Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации	100% укомплектованность учреждения педагогами - 1 Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более - 1 Доля молодых педагогов, от общего количества педагогов, принятых в учреждение за отчетный период До 25% - 1 Более 25 % - 1,5		Штатное расписание, тарификационные списки, приказы

		Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации До 50% -0,5 Свыше 50% - 1 Систематическое моральное и материальное стимулирование педагогов - 1 Отсутствие текучести кадров - 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 17,5 баллов				
Создание условий для укрепления и сохранения здоровья воспитанников	Условия для сохранения здоровья воспитанников	Наличие целевой программы здоровьесбережения или раздела в программе развития образовательного учреждения – 0,5 Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний – 1 Организация работы групп кратковременного пребывания - 1 Организация занятости воспитанников различными формами деятельности – 1 Охват спортивными занятиями до 75% - 0,5 Более 75 % - 1 Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, качеству питания - 1	суммирования	Программы, справки
	Организация питания	Охват питанием в соответствии с утвержденными нормативами воспитанников – 100% - 1 Детей из малообеспеченных семей – 100% - 0,5		Соответствующая документация
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 7 баллов				

Эффек- тивность использо- вания ма- териально- техниче- ских ре- сурсов, исполни- тельная дисципли- на	Эффектив- ность исполь- зования бюд- жетных средств	Отсутствие кредиторской задолжен- ности с работниками, поставщиками товаров и услуг, по платежам в фон- ды – 1 Отсутствие замечаний по итогам ре- визий и других проверок финансово- хозяйственной деятельности- 1 Имеется экономия за потребленные- теплоэнергоресурсы – 1 Отсутствие остатков средств на сче- тах учреждения – 1 Имеются нарушения финансовой дисциплины – минус 1 Финансовая дисциплина соблюдает- ся - 1	суммиро- вания	Данные бухучета, акты ревизий
	Работа с раз- ными доку- ментами	Документация ведется и представля- ется нерегулярно – минус 1 Документы ведутся и представляются своевременно и качественно – 1		
Соблюде- ние трудо- вой дис- циплины и надлежа- щее ис- полнение трудовых обязанно- стей	Нарушения трудовой дис- циплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минут 2 балла Трудовая дисциплина нарушена од- нократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 1		Акты, справки, докладные, заяв- ления
	Исполнитель- ская дисципли- на	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администра- ции учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администра- ции учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 1 балл		
		Своевременность прохождения про- цедуры лицензирования и государст- венной аккредитации образователь- ного учреждения, внесение измене- ний в локальные нормативные доку-	суммиро- вания	Табель учета ра- бочего времени

		менты – 1 Своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - 1 Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора – 1 Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 13 баллов				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 50				

Критерии и показатели оценки по должности «Заместитель заведующего»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Доступность и результативность образовательной деятельности	Результаты образования и воспитания в динамике	Отсутствие динамики развития воспитанников – 0 Динамика развития не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика имеет стабильно высокий уровень – 2	мониторинг	Данные за последние 3 года по конкретным группам.
	Создание условий для воспитательно-образовательной деятельности	Наличие программ дополнительного образования обучающихся (обосновать и прокомментировать) за каждое направление -0,5	суммирование	Анализ работы ДОУ за последние 3 года
	Участие учреждения и воспитанников в различных мероприятиях	Достижений нет – 0 Педагоги и воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня – 1		Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.

	и конкурсах	Педагоги и воспитанники являются победителями региональных конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских и международных конкурсов и проектов – 1,5 Педагоги и воспитанники являются победителями и призерами всероссийских и международных конкурсов, соревнований – 2		
	Умение проектировать образовательный процесс (отбирать и планировать содержание образования, формы, методы и средства воспитательно-образовательной работы)	Умение проектировать цели образования, воспитания, развития – 1 Оптимальность использования методов, средств и организационных форм образования и воспитания -1 Использование диагностики, различных видов мониторинга, владение нормами оценки деятельности воспитанников -1		Организация непосредственной образовательной деятельности, методическая документация, программы и др.
	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением - 1 Систематически предоставляется отчет по результатам самообследования - 1 Создан и успешно функционирует сайт – 1 Наличие и периодические изменения информации на сайте – 1,5		Документация, сайт
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 15,5 баллов				
Организация воспитательной работы, коммуникативная и организационная культура	Умение создавать условия для развития каждого воспитанника	Практика применения вариативных форм организации деятельности с воспитанниками не представлена - 0 Практика применения вариативных форм организации деятельности с воспитанниками представлена – 1		
	Умение устанавливать эффективное сотрудничество с участниками воспитательно-образователь-	Отсутствие результативных взаимоотношений с участниками воспитательно-образовательного процесса – 0 Наличие эффективного сотрудничества с родителями, воспитанниками – 0,5 Наличие эффективного сотрудничест-	суммирование	анкетирование, жалобы

	ного процесса	ва с коллегами, администрацией – 1		
	Организация взаимодействия со специалистами образовательного учреждения, представителями других учреждений, общественных организаций в процессе реализации образовательных задач	Отсутствие взаимодействий – 0 Систематическое взаимодействие – 1 Результативное взаимодействие -1,5		Договоры, планы, проекты
	Формы организации воспитательно-образовательной работы	Не занимается – 0 Занимается не систематически -0,5 Традиционный подход к воспитанию - 1 Современный подход к воспитанию (наличие программ воспитания, ее реализация) – 1,5		Справки, ИКТ аттестации ОУ, анкетирование воспитанников и их родителей,
	Организация работы с родителями	Используются разнообразные формы организации работы с родителями – 1 Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий – 1,5 Реализуются запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса (примеры) – 1	суммирование	Протоколы, письма, обращения
	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства ДОУ – 1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения – 0,5 Имеются конфликтные ситуации между участниками образовательного процесса, обращения, жалобы родителей, педагогических работников – минус 1 балл		

Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 10,5 баллов				
Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	Активное использование проектных и исследовательских технологий в воспитательно-образовательном процессе	Эпизодически используются – 0 Систематически используются в какой-либо возрастной категории воспитанников– 1 Использование проектных и исследовательских технологий представлено на разных возрастных категориях воспитанников – 1,5		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)
	Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности -0,5 Представлены разнообразные формы ИКТ, (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) – 1 Использует дистанционные формы работы с родителями и населением – 1,5 Представляет инновационные формы использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы - 2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 3,5 балла				
Результативность учебно-методической и инновационной деятельности	Участие в опытно-экспериментальной работе	Наличие нововведений в учреждении, сопровождаемых заместителем - 0,5 Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации – 1,5	суммирование	Приказ, программа, результаты в промежуточный период
	Наличие методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений	Не представлено – 0 Единичные случаи представленности – 0,5 Систематическое представление - 1		Публикации, планы выступлений, доклады
		Ведение методической документации	Не отвечает требованиям, существенные замечания по ведению учебной документации – 0 Удовлетворительное, несущественные замечания по ведению учебной доку-	

		ментации -0,5 Максимальное соответствие установленным требованиям - 1		
	Обобщение и распространение собственного опыта	Педагогический опыт не представлен – 0 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня - 1 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях федерального или регионального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на региональном уровне -1,5 Педагогический опыт обобщен по модульной технологии и представлен в федеральном банке педагогических данных – 2	суммирование	
Максимально возможное количество баллов по критерию 4– 8,5 баллов				
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 1 балл		Акты, справки, докладные, заявления
		Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется – 1 балл		
	Исполнительская дисциплина	Своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы – 1 Своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные	суммирование	Табель учета рабочего времени

		отчеты, аналитическая информация и др.) - 1 Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора – 1 Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года – 2 балла		
Максимально возможное количество баллов по критерию 5 – 7 баллов				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 45				

Критерии и показатели оценки по должности «Воспитатель»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Способ ведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
Доступность и результативность образовательной деятельности	Развитие воспитанников в динамике	Отсутствие динамики развития воспитанников – 0 Динамика развития не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика имеет стабильно высокий уровень – 2		Данные за последние 3 года по конкретным группам.
	Качественный анализ результатов мониторинга развития всех воспитанников	Отрицательная динамика – 0 Качество не меняется и является оптимальным – 0,5 Качество не меняется, но является оптимальным или наблюдается позитивная динамика – 1 Значительная позитивная динамика или качество не меняется, но имеет стабильно высокий уровень – 2		
	Количество воспитанников, охваченных образовательной деятельностью	Показатель не раскрыт – 0 Количество воспитанников, у которых наблюдается положительная динамика развития, составляет до 50% - 1 Количество воспитанников, у которых наблюдается положительная динамика		

		развития составляет свыше 50% - 2		
	Позитивная динамика решения воспитательных и или развивающих программ образования (развитие личностных качеств воспитанников)	Показатель не раскрыт – 0 Показатель раскрыт частично – 0,5 Показатель раскрыт - 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 7 баллов				
Организация и результативность воспитательно-образовательной деятельности	Систематичность воспитательно-образовательной деятельности	Воспитательно-образовательная деятельность не представлена – 0 Единичные мероприятия в течение года, не требующие длительной подготовки – 0,5 Наличие программы или плана воспитательно-образовательной деятельности, воспитательно-образовательная деятельность обоснована и систематична – 1 Воспитательно-образовательная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные, формы – 1,5		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)
	Наличие особых достижений воспитанников	Достижений нет – 0 Воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня – 1 Воспитанники являются победителями региональных конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских и международных конкурсов и проектов – 1,5 Воспитанники являются победителями и призерами всероссийских и международных конкурсов, соревнований – 2	суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.
	Количество воспитанников, вовлеченных во проектную исследовательскую деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки)	Воспитанники не вовлечены – 0 Вовлечено до 15% от общего количества воспитанников – 0,5 Вовлечено от 15 до 35% воспитанников – 1 Вовлечено более 35 % воспитанников – 1,5		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)

Максимально возможное количество баллов по критерию 2 – 7,5 балла				
Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	Активное использование проектных и исследовательских технологий в воспитательно-образовательном процессе	Эпизодически используются – 0 Систематически используются с отдельными воспитанниками – 1 Использование проектных и исследовательских технологий представлено в группе воспитанников – 1,5		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года)
	Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности -0,5 Представлены разнообразные формы ИКТ, используемые воспитателем (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) – 1 Воспитатель использует дистанционные формы работы с родителями – 1,5 Воспитатель представляет инновационные формы использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы - 2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3 – 3,5 балла				
Профессиональное развитие воспитателя	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм образования – 1		Дипломы, свидетельства
	Результаты методической работы	Работа по методической теме не ведется, пассивно участвует в работе МО, педсоветах – 0 Участвует в работе МО, педсоветах, выступления отражают системный характер работы над методической темой – 0,5 Активно участвует в работе педсовета, школьного или муниципального МО, выступает с докладами, отчетами, проводит открытые мероприятия, разработаны и представлены дидактические материалы и методические рекомендации – 1		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года), справки, доклады и т.д.)

	Обобщение личного педагогического опыта	Педагогический опыт не представлен – 0 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня - 1 Педагогический опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях регионального или федерального уровня, индивидуальных творческих проектов, отчетов о результатах опытно-экспериментальной работы на региональном уровне -1,5 Педагогический опыт обобщен по модульной технологии и представлен в федеральном банке педагогических данных – 1	суммирования	Публикации в периодических изданиях, сертификаты
	Трансляция обобщенного личного педагогического опыта	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне – 0,5 Участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном, всероссийском и международном уровнях – 1 Участие в конкурсах профессионального мастерства на федеральном уровне – 1,5 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах муниципального уровня – 0,5 Представлены доклады и мастер-классы на конференциях и семинарах регионального и всероссийского уровня – 1	суммирования	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы.
Максимально возможное количество баллов по критерию 4 – 10 баллов				
Организация воспитательной работы	Формы организации воспитания	Не занимается – 0 Занимается эпизодически -0,5 Традиционный подход к воспитанию -1 Современный подход к воспитанию (наличие индивидуальных программ воспитания, ее реализация) – 2		Справки, ИКТ аттестации ОУ, анкетирование обучающихся и их родителей
	Методы и приемы воспитательной работы	Используются традиционные методы и приемы – 0,5 Используются инновационные методы и приемы -1		План работы, анализ работы учреждения (последние 3 года), справки, доклады и

				т.д.)
Максимально возможное количество баллов по критерию 5–3 балла				
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно – минус 2 балла Трудовая дисциплина нарушена однократно – минус 1 балл Трудовая дисциплина соблюдается – 0,5		Акты, справки, докладные заявления
	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения – минус 2 балла Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации учреждения – минус 1 балл Взысканий и замечаний не имеется, должностные обязанности исполняются своевременно – 0,5		
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течение года – 2 балла		Табель учета рабочего времени
Максимально возможное количество баллов по критерию 6 – 3 балла				
Дополнительные критерии по выбору воспитателя				
Здоровьесбережение в воспитательно-образовательном процессе	Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Воспитатель оптимизирует воспитательно-образовательный процесс с целью сохранения и укрепления здоровья воспитанников - 1 Представлены оригинальные методики используемые воспитателем для укрепления здоровья воспитанников – 1,5 Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья воспитанников, их доказательное представление – 2 Работа по сохранению и укреплению здоровья детей не ведется – минус 1 балл		Программы, планы работы

Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс	Организация работы с родителями	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 80% от числа семей) – 1 Воспитатель использует разнообразные формы организации работы с родителями – 1 Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий – 1 Педагог реализует запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса (примеры) – 1	суммирование	Протоколы, письма, обращения
Максимально возможное количество баллов по критерию 7 – 6 баллов				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 40				

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Критерии эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений

Предлагаемый перечень критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений базируется на системном подходе к определению «зон профессиональной ответственности»:

- основные результаты деятельности;
- образовательный процесс, обеспечивающий эти результаты;
- условия реализации образовательного процесса (кадровые, материальные, финансовые и др.);
- система управления организацией.

Соответственно, в состав критериев эффективности и показателей оценки деятельности руководителя общеобразовательного учреждения входят:

1. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (с учётом характеристики контингента обучающихся).

Данный критерий подтверждается показателями, которые могут быть представлены в виде зафиксированных результатов государственной (итоговой) аттестаций обучающихся, результатов аттестации обучающихся по завершению ступеней обучения, внешних (независимых) мониторингов учебных достижений обучающихся, результативности их участия в конкурсах и олимпиадах, конференциях, форумах и др.

Рекомендуемые показатели оценки:

- динамика учебных результатов обучающихся;
- динамика внеучебных достижений обучающихся.

2. Эффективность воспитательной системы общеобразовательного учреждения.

Под эффективностью воспитательной системы общеобразовательного учреждения понимаются позитивные изменения, которые обеспечивают качественно новые результаты школьного воспитания – не только социальные знания и позитивное отношение обучающихся к ценностям социума, но и приобретение ими опыта самостоятельного, инициативного и ответственного социального действия.

Изменения в воспитательной системе могут происходить по трём основным направлениям. Во-первых, обучающимся должен быть предоставлен максимальных выбор в ви-

дах и форм деятельности, обеспечивающих воспитательный эффект, в количестве действующих в школе направлений внеурочной работы. Во-вторых, необходимо развитие воспитательной среды, расширение организованного воспитательного пространства, как в самой школе, так и за её пределами при взаимодействии с различными социокультурными институтами. В-третьих, должен стать более гибким и разнообразным набор форм и технологий воспитывающей деятельности, который будет максимально эффективным для каждого ребёнка, позволит ему приобрести позитивный социальный опыт.

Рекомендуемые показатели оценки:

наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся;

динамика изменения количества правонарушений обучающихся, зафиксированное внешними по отношению к общеобразовательному учреждению службами.

3. Расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом.

Данный критерий отражает степень востребованности общеобразовательного учреждения родительским сообществом, его престижа, конкурентоспособности, в том числе, и возможной финансовой самостоятельности.

Рекомендуемые показатели оценки:

изменение количественного соотношения спроса населения на ученические места в общеобразовательном учреждении и возможность его удовлетворения;

положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) спектра дополнительных образовательных программ;

положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) форм обучения.

4. Повышение профессионального мастерства педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Результаты данной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения могут быть представлены в виде зафиксированного участия учителей общеобразовательного учреждения в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, публикаций педагогических работников о результатах научно-методической работы и др.

Рекомендуемые показатели оценки:

положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников;

изменение количества отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников общеобразовательного учреждения через систему анкетирования, опроса, рейтинга;

положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников общеобразовательного учреждения в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня;

5. Развитие материально-технической базы общеобразовательного учреждения.

Данный критерий демонстрирует позитивные изменения в оснащённости учебного процесса, обеспечивающие применение инновационных педагогических техник с использованием новых информационно-коммуникационных технологий, позволяющих реализовывать программы профильного обучения, а также создание необходимой материальной среды для внеурочной деятельности, инклюзивного образования детей и др. Содержательное наполнение этого критерия в наибольшей степени зависит от целей и задач, определённых основными образовательными программами ступеней.

Рекомендуемые показатели оценки:

положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) информационной образовательной среды (количество учащихся на 1 компьютер в школьном пространстве, количество компьютеризированных рабочих мест педагогов и активность их использова-

ния, банк информационных образовательных ресурсов и др.);

положительная (устойчивая) динамика развития (изменения) материально-технической базы для групповых, лабораторных, практических занятий;

соответствие материальной базы для занятий физической культурой и реализации программ оздоровления школьников.

6. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей).

Результаты данной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения выявляются на основании проведения анкетных опросов, интервьюирования, бесед с участниками образовательного процесса, а также с помощью других диагностических средств, нацеленных на определение соответствия созданных в школе условий (санитарно-гигиенических условий, психологического климата, кадрового обеспечения процесса обучения), требованиям федерального государственного образовательного стандарта, а также социальным и профессиональным потребностям учителей, обучающихся и их родителей (законным представителям).

Рекомендуемые показатели оценки:

изменения в обеспечении безопасности здоровья и жизни обучающихся (санитарно-гигиенические условия, безбарьерная среда, травматизм, школьное питание, психологический комфорт и т.д.);

наличие нелинейного расписания занятий, обеспечивающего учёт вариативной части учебного плана;

обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров.

7. Повышение открытости и демократизация управления общеобразовательным учреждением.

Под повышением открытости управления общеобразовательным учреждением понимаются позитивные изменения, выражающиеся в качестве и количестве открыто предоставляемой информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), а также в использовании интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами.

Дальнейшая демократизация управления предполагает стимулирование активности органов общественного управления школой, создание новых форм совместной деятельности, в том числе, при решении наиболее актуальных задач.

Рекомендуемые показатели оценки:

обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности общеобразовательного учреждения на официальном сайте в сети Интернет;

динамика участия органов общественного управления общеобразовательного учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития общеобразовательного учреждения, предъявленная публично.

Перечень критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений предлагается использовать (учитывать) при аттестации руководителей общеобразовательных учреждений, в соответствии с установленным порядком, распределении централизованного премиального фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, а также при включении в кадровый резерв руководителей системы общего образования.

**Примерные критерии и показатели эффективности деятельности государственных
(муниципальных) общеобразовательных организаций**

№	Показатели	Ед. изме- рения	Кэф- фици- ент
Критерии оценки I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
1.	доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением на начало текущего учебного года, в общем числе обучающихся 10-11 классов	%	1
2.	доля обучающихся 10-11 классов, охваченных программами до профессионального и профессионального обучения, в общем количестве обучающихся	%	1
3.	доля обучающихся образовательного учреждения, занимающихся по программам углубленного изучения отдельных предметов	%	1
4.	доля обучающихся, вовлеченных в социально значимую деятельность в общей численности обучающихся в образовательном учреждении	%	0-2
5.	доля обучающихся, занимающихся в школе полного дня на начало текущего учебного года, в общем числе обучающихся	%	1
6.	доля обучающихся образовательного учреждения, охваченных дополнительным образованием непосредственно в образовательном учреждении на начало текущего учебного года	%	1
7.	доля обучающихся образовательного учреждения, пользующихся платными дополнительными образовательными услугами на начало текущего учебного года, в общей их численности	%	0,5
8.	Количество реализуемых профилей обучения (естественно-научный, технологический, социально-экономический, химико-биологический, технический, физико-математический, милицейско-правовой, экономико-правовой, историко-правовой, гуманитарно-филологический, психолого-педагогический, историко-юридический, медико-биологический, экономико-математический, лингвистический, информационный и другие) (на начало текущего учебного года)	ед.	1
9.	Количество обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения по причине нарушения Устава	чел.	-1
10.	доля детей-инвалидов, обучающихся в образовательном учреждении, в общем числе обучающихся в образовательном учреждении	%	1
11.	доля детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), обучающихся в образовательном учреждении, в общем числе обучающихся в образовательном учреждении	%	1
12.	доля выпускников прошедшего учебного года не обучающихся далее в образовательных учреждениях и не трудоустроившихся без уважительной причины (на начало текущего учебного года)	%	- 0,5

13.	Межведомственное взаимодействие учреждения (договорные отношения) в целях реализации задач качественного предоставления образовательных услуг	Кол-во	до 1,0
14.	Количество обучающихся, ставших победителями(призерами) регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады	чел.	До 1,0
15.	Количество обучающихся, ставших победителями(призерами) региональных, международных, всероссийских творческих конкурсов	чел.	До 1,0
Критерии оценки II: инфраструктура образовательного учреждения			
1.	Состояние образовательного учреждения на начало текущего учебного года: - признано аварийным;		-1
2.	- признано ветхим;		-0,8
3.	- наличие аварийных помещений;		-0,6
4.	- необходимость капитального ремонта;		-0,6
5.	Процент помещений образовательного учреждения, оснащенных пожарной сигнализацией	%	1
6.	Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года		1
7.	Наличие в образовательном учреждении библиотеки на начало текущего учебного года		1
8.	Готовность образовательного учреждения к новому учебному году:		
8.1	- образовательное учреждение принято с замечаниями (условиями)		-0,5
8.2	- образовательное учреждение принято без замечаний		1
9.	Процент обновления фонда учебной литературы библиотеки (на начало текущего учебного года)	%	0,8
10.	Наличие в образовательном учреждении физкультурного зала (на начало текущего учебного года)		1
11.	Наличие в образовательном учреждении тренажерного зала (на начало текущего учебного года)		0,5
12.	Наличие у образовательного учреждения столовой		1
13.	Наличие в образовательном учреждении музея		1
14.	Наличие в образовательном учреждении комнаты психологической разгрузки		0,5
Критерии оценки III: Эффективность управленческой деятельности			
1.	Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность образовательного учреждения		0-1
2.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом государственно-общественного управления		0-1
3.	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие номенклатуре должностей, квалификационным требованиям.		0-1
4.	Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления («Дневник.ру», АИАС АРМ «Директор», и т.д.)		0-1
5.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям		0-1
6.	Отсутствие предписаний по итогам проверки надзорно- контрольных органов		0-1
7.	Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями, социальными институтами		0-1
8.	Наличие у образовательного учреждения своего сайта, обновляемого не реже 2 раз в месяц (на начало текущего учебного года), e - mail в рабочем состоянии		1
9.	Удельный вес единиц вычислительной техники, подключенных к сети Интернет, в общем количестве единиц вычислительной техники (на начало текущего года)	%	1

10.	Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (выполнение контрольных цифр приема по программам профессионального образования)		1
11.	Участие в работе кластера, конкретный результат	Да/нет	1
12.	Использование в работе образовательного учреждения АИАС АРМ «Директор»		1
Критерии оценки IV: кадровый потенциал образовательного учреждения			
1.	Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами в соответствии с полученной специальностью, включая психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования, и т.д.) на начало текущего учебного года, в общей численности педагогических работников (без совместителей) (исключая директоров и заместителей директоров)	%	0,5-1,0
2.	доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием на начало текущего учебного года, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	%	1
3.	доля педагогических работников со средним профессиональным образованием на начало текущего учебного года, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	%	0,8
4.	доля специалистов (психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, хореографов и т.д.) с высшим профессиональным образованием на начало текущего учебного года, в общей численности специалистов (психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, хореографов и т.д.) на начало текущего учебного года	%	1
5.	доля специалистов (психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, хореографов и т.д.) со средним профессиональным образованием на начало текущего учебного года, в общей численности специалистов (психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, хореографов и т.д.) на начало текущего учебного года	%	0,8
6.	доля педагогических работников, ведущих образовательную деятельность не по специальности	%	-0,7
7.	доля педагогических работников - молодых специалистов (1-3 года работы) на начало текущего учебного года, в общем числе педагогических работников на начало текущего учебного года	%	от 0,5 до 1,5
8.	доля молодых педагогических работников (до 35 лет) на начало текущего учебного года, в общем числе педагогических работников на начало текущего учебного года	%	от 0,5 до 1,0
9.	доля педагогических работников, имеющих на начало текущего учебного года высшую квалификационную категорию	%	1
10.	доля педагогических работников, имеющих на начало текущего учебного года первую квалификационную категорию	%	0,8
11.	доля педагогических работников, аттестованных на соответствие занимаемой должности на начало текущего учебного года	%	0,6
12.	доля педагогических работников, не аттестованных на начало текущего учебного года	%	-1
13.	доля педагогических работников на начало текущего учебного года, имеющих государственные и ведомственные награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	%	1
14.	доля педагогических работников образовательного учреждения, повысивших свою квалификацию посредством курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки в текущем году, в общей численности педагогических работников.	%	0

Критерии оценки V: Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса			
1.	Доля работников и обучающихся, прошедших иммунизацию	%	от 0,5 до 1,0
2.	Наличие в образовательном учреждении комплексных программ оздоровления на начало текущего учебного года		0,6
3.	доля детского и взрослого травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	%	от -0,5 до - 1,0
4.	доля случаев ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения (прошедший учебный год), от общего числа обучающихся	%	0,8
5.	доля обучающихся образовательного учреждения, отдохнувших в пришкольном лагере в прошедший летний период, в общем числе обучающихся	%	0,8
6.	доля обучающихся образовательного учреждения, отдохнувших в загородном оздоровительном лагере в прошедший летний период	%	0,8
7.	доля обучающихся и педагогических работников образовательного учреждения, отдохнувших в санаториях в текущем году	%	0,8
8.	доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения	%	1
9.	Удельный вес обучающихся образовательного учреждений, получающих 3-разовое питание	%	1
10.	Удельный вес учеников, занимающихся в спортивных кружках и секциях в общем числе обучающихся образовательного учреждения (на начало текущего учебного года)	%	1
Критерии оценки VI: Эффективность реализации государственно- общественного характера управления образовательным учреждением			
1.	Наличие опубликованного (в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет) публичного доклада об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности	Да/нет	0,5
2.	Наличие в учреждении согласно зарегистрированному уставу органа государственного-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	Да/нет	1
4.	Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных организаций	Да/нет	0-1
5.	Наличие действующих инвестиционных проектов, их результативность	Да/нет	0-1
6.	Развитие социального партнерства (наличие договоров, планов и отчетов совместной деятельности)	Да/нет	0-1
7.	Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации образования федерального, регионального уровня	Да/нет	1
8.	Участие образовательного учреждения в региональных конкурсах проектов в рамках федеральных и региональных программ	Да/нет	0,5
9.	Наличие статуса ресурсного центра	Да/нет	1

Примерные критерии и показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
Критерии оценки I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
1	Доля школьников, которым предоставлена возможность обучаться в соответствии с основными современными тре-	0-2	выше областного показателя - 2 бал-

	бованиями, в общей численности школьников		ла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
2	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья и детей- инвалидов, которым созданы условия для получения качественного общего образования (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий), в общей численности детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов школьного возраста	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
3	Доля семей, чьи дети старшего дошкольного возраста имеют возможность получать доступные качественные услуги дошкольного образования, общей численности семей, имеющих детей старшего дошкольного возраста	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
4	Доля детей школьного возраста, имеющих возможность по выбору получать доступные качественные услуги дополнительного образования, в общей численности детей школьного возраста	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
6	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением в общем числе обучающихся 10-11 классов	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
7.	Доля выпускников 9 классов, проживающих в сельской местности, на удаленных и труднодоступных территориях, которым предоставлена возможность выбора профиля обучения, в том числе дистанционного или в учреждениях профессионального образования, в общей численности выпускников 9 классов, проживающих в сельской местности, на удаленных и труднодоступных территориях	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
8	Доля выпускников ступени основного общего образования, результат которых по итоговой аттестации выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с

			областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
9	Доля обучающихся IV классов, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
10	Доля выпускников 11 классов, не получивших документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.
11.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам областных контрольных мероприятий и мониторинговых исследований)	0-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя - 0 баллов
12.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	0-2	от 1 до 1,4 - 2 балла; от 1,4 до 1,7 - 1 балл; от 1,7 и более - 0 баллов
Максимальное количество баллов по критерию - 37			
Коэффициент -1			
Критерий оценки II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
1.	Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Наличие в образовательном учреждении библиотеки в соответствии с современными требованиями и медиатеки	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
3.	Количество обучающихся, приходящихся на 1 современный компьютер, использующийся в образовательном процессе (по областному показателю)	0-1.	ниже областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.
4.	Доля единиц вычислительной техники, подключенных к сети Интернет, в общем количестве единиц вычислительной техники (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.
5.	Доля сельских школьников, которым обеспечен ежедневный подвоз в базовые школы, в общей численности сельских школьников, нуждающихся в подвозе	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.

6.	Наличие безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
7.	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда	1-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл
8.	Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл
9.	Доля педагогических работников - молодых специалистов в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл
10.	Наличие педагогических работников старше трудоспособного (пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности преподавателей образовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
11.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл
12.	Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя - 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл
13.	Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
14.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
15.	Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1-3	на всероссийском (международном) уровнях: - 3; на областном уровне -2; на муниципальном уровне -1.
16.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-1	выше нормативных требований - 2 балла; в соответствии с нормативными требованиями - 1 балл; ниже нормативных требований - 0 баллов
17.	Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ и саморегулируемых организаций и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, в общей численности учителей (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балла; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
Максимальное количество баллов по критерию - 25			
Коэффициент -1			
Критерии оценки III: Инновационная деятельность			
1.	Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального, школьного уровня, закреп-	1-3	стажировочная площадка или школа лаборатория - 3

	ленного соответствующим приказом		балла; на областном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 1 балл
2.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	1-3	на российском или международном уровнях - 3 балла; на областном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 1 балл
3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
4.	Наличие статуса ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, опытно-экспериментальной площадки регионального или муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом	1-3	ресурсный центр, школа-лаборатория, стажировочная площадка (региональный уровень) - 3 балла; опытно-экспериментальная площадка (региональный уровень) - 2 балла; опытно-экспериментальная площадка (муниципальный уровень) - 1 балл
5.	Доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности, в общей численности учителей (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.
Максимальное количество баллов по критерию - 11			
Коэффициент -1,5			
Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся			
1.	Наличие программы формирования здорового образа жизни и безопасности жизни	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Удельный вес детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.
3.	Удельный вес случаев ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения (прошедший учебный год), от общего числа обучающихся	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.

4.	Доля обучающихся образовательного учреждения, отдохнувших в пришкольном лагере в прошедший летний период, в общем числе обучающихся (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
5.	Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
6.	Доля обучающихся образовательного учреждений, получающих 3 - разовое питание (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
7.	Доля обучающихся (от общей численности обучающихся в общеобразовательных учреждениях), которым созданы современные условия для занятий физической культурой, в том числе обеспечена возможность пользоваться современно оборудованными спортзалами и спортплощадками (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
8.	Доля обучающихся, в образовательном плане которых предусмотрено более 3 часов занятий физкультурой в неделю (от общей численности обучающихся)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов
9.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов

Максимальное количество баллов по критерию - 9

Коэффициент -1,5

Критерии оценки V: Эффективность работы с одаренными детьми

1.	Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Наличие в общеобразовательном учреждении научного общества учащихся	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
3.	Наличие положительной динамики количества участвующих в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях творческой направленности (каждый обучающийся учитывается при подсчетах только один раз)	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
4.	Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады	1-3	на всероссийском уровне - 3 балла; на

	школьников		областном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию - 6			
Коэффициент -1,5			
Критерии оценки VI: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			
1.	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
3.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
4.	Наличие бизнес-плана по предоставлению платных образовательных услуг	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
5.	Наличие бизнес-плана по развитию образовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
Максимальное количество баллов по критерию - 5			
Коэффициент - 2			
Критерии оценки VII: Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением			
1.	Наличие в учреждении согласно зарегистрированному уставу органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Наличие опубликованного публичного отчёта о деятельности общеобразовательного учреждения, отчета о результатах самообследования	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
3.	Наличие у образовательного учреждения своего сайта (web-страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц	0-1	оцениваемый показатель присутствует

			- 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
4.	Реализация модели «Общественно-активная школа»	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
5.	Наличие ученического самоуправления	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
Максимальное количество баллов по критерию - 5			
Коэффициент -1,5			
Критерии оценки VIII: Эффективность управленческой деятельности			
1.	Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность общеобразовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
2.	Соблюдение наполняемости классов в соответствии с нормативными требованиями	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
3.	Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), утверждённой органом государственного управления	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
4.	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
5.	Создание условий для экономической самостоятельности школы, для реализации общеобразовательным учреждением планов саморазвития	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
6.	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп.	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
7.	Участие руководителя образовательного учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	1-3	на всероссийском уровне - 3 балла; на областном уровне - 2 балла; на муниципальном уровне - 1 балл

8.	Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников начальной, основной и старшей ступени образования	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
9.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
10.	Отсутствие негативных проявлений среди обучающихся	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
11.	Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления («Дневник.ру», АИАС АРМ «Директор», и т.д.)	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
12.	Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями, социальными институтами	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
13.	Отсутствие текучести кадров	0-1	оцениваемый показатель присутствует - 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов
Максимальное количество баллов по критерию - 15			
Коэффициент -1,5			

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
Направление I. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися			
1.	Количество индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных обучающимися под руководством педагога	0-3	В течение года обучающимися под руководством педагога выполнено 1-3 проекта - 1 балл; выполнено 4-6 проектов - 2 балла; участием в проектной деятельности под руководством педагога охвачено не менее 50% обучающихся - 3 балла
2.	Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ	0-3	На общешкольном уровне представлены и получили положи-

	обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне		тельную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – 1 балл; на межшкольном или муниципальном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1 -2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога – 1 балла; на региональном уровне представлены и получили положительную оценку не менее 1-2 проектов, исследовательских работ, выполненных под руководством педагога - 3 балла
3	Руководство организацией исследовательской деятельности обучающихся	0-2	Педагог руководит научным обществом школьников, иным объединением учащихся, в рамках которого организована исследовательская деятельность - 2 балла
4	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	0-2	В течение года проведено не менее 3 внеклассных мероприятий по предмету (или межпредметной направленности) - 1 балл; педагог реализует целостную программу внеурочной деятельности по предмету (или внеурочной направленности) - 2 балла.
5	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	0-3	Педагог осуществляет отдельные функции, связанные с реализацией обучения по индивидуальным учебным планам - 1 балл; педагог осуществляет тьюторское сопровождение формирования и реализации индивидуальных образовательных программ в отношении одного-двух обучающихся - 2 балла; педагог осуществляет тьюторское сопровождение формирования и реализации индивидуальных образовательных программ в отношении нескольких обучающихся - 3 балла.
6	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	0-3	Педагог обеспечивает активное включение обучающихся, организуемые на уровне образовательного учреждения - 1 балл; учащиеся под руководством педагога участвуют в реализации собственных социальных проектов - 2 балла; педагог осуществляет руководство деятельностью волонтерского отряда поисковой группы, иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность -

			3 балла
7	Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	0-2	Проводятся отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности - 1 балл Реализуется программа культурно-досуговой деятельности, включающая разнообразные формы и виды мероприятий - 2 балла
Максимальное количество баллов по направлению- 18			
Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
1.	Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений	0-2	Организована периодическая диагностика и учет отдельных групп образовательных достижений обучающихся с помощью адекватных средств оценивания - 1 балл; выстроена целостная система диагностики, фиксации и анализа всех групп индивидуальных образовательных достижений в их динамике - 2 балла
2.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	0-2	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются педагогом для корректировки образовательного процесса - 1 балл; на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов - 2 балла.
Максимальное количество баллов по направлению -4			
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов			
1.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5», в общей численности обучающихся у данного преподавателя	0-2	Менее 40% - 0 баллов; от 40 до 65% - 1 балл; свыше 65% - 2 балла.
2.	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	0-2	Наблюдается отрицательная динамика по сравнению с предыдущим годом - 0 баллов; наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 65% - 1 балл; наблюдается значительная положительная динамика по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 65% - 2 балла.
3.	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предмету, в	0-2	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов,

	общей численности подготовленных педагогом обучающихся, сдававших ЕГЭ по предмету		выше среднего показателя по области, но ниже 100% - 1 балл; все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 2 балла
4.	Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом учащихся, сдававших ЕГЭ по предмету	0-2	Менее 15%- 0 баллов; от 15 до 40% - 1 балл; свыше 40% - 2 балла.
5.	Соотношение среднего балла ЕГЭ по предмету, продемонстрированного выпускниками, обучавшимися у данного педагога, и среднего балла ЕГЭ по предмету по региону (с учетом категории образовательного учреждения)	0-2	Средний балл ЕГЭ существенно (на 10 и более тестовых баллов) ниже среднего показателя по региону - 0 баллов; средний балл ЕГЭ примерно соответствует среднему показателю по региону - 1 балл; средний балл ЕГЭ существенно (на 10 и более тестовых баллов) превышает средний показатель по региону - 2 балла
6.	Доля обучающихся, продемонстрировавших в ходе ЕГЭ по профильному предмету, результат выше среднего по области, в общей численности выпускников, осваивавших предмет на профильном уровне у данного педагога	0-2	Менее 40% - 0 баллов; от 40 до 60% - 1 балл; свыше 60% - 2 балла
7.	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов в рамках ГИА в форме ЕГЭ по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в форме ЕГЭ по данному предмету	0-2	Доля обучающихся, преодолевших минимальный порог баллов, выше среднего показателя по области, но ниже 100% - 1 балл; все обучающиеся преодолели минимальный порог баллов - 2 балла
8.	Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» в ходе ГИА в форме ЕГЭ по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ГИА в форме ЕГЭ по данному предмету	0-2	Менее 40%- 0 баллов; от 40 до 65% - 1 балл; свыше 65% - 2 балла.
9.	Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий ¹ годовую (четвертную, полугодовую) оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями. ¹ ГИА в новой форме, мониторинг образовательных достижений обучающихся IV класса, контрольные работы в рамках процедур оценки качества образования в конкретном образовательном учреждении.	0-2	Менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла.
Максимальное количество баллов по направлению- 18			
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся			
1.	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся	0-2	Менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла.
2.	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, используемых педагогом	0-2	Оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов; оцениваемый показатель присут-

			ствует, однако выражен недостаточно ярко - 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен - 2 балла
3.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	0-2	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически - 1 балл; реализуется система постоянной работы с социально-неблагополучными семьями - 2 балла.
4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг, в % от числа опрошенных	0-2	Менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла.
Максимальное количество баллов по направлению- 12			
Направление 5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.			
1.	Доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного педагога ² ² Каждый обучающийся учитывается в подсчетах только один раз.	0-3	Обучающиеся не привлекаются к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях муниципального и более высоких уровней - 0 баллов; доля обучающихся, привлеченных к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях муниципального и более высоких уровней не выше, чем в среднем по образовательному учреждению - 1 балл; доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях муниципального и более высоких уровней заметно выше, чем в среднем по образовательному учреждению - 2 балла.
2.	Количество подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в международных и всероссийских мероприятиях, входящих в ежегодно утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи	0-2	1-2 участника - 1 балл; 3 участника и более - 2 балла
3.	Количество подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в региональных мероприятиях, входящих в ежегодно утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи	0-2	1-3 участника - 1 балл; 4 участника и более - 2 балла

4.	Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, в общей численности обучающихся, подготовленных педагогом к участию в муниципальном этапе	0-3	Призеры и победители муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников отсутствуют - 0 баллов; доля победителей и призеров менее 25% - 1 балл; от 20 до 50% - 2 балла; более 50% - 3 балла.
5.	Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями регионального и федерального этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	0-5	При наличии призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - 1 б. При наличии 1 победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - 2 б. При наличии 2 и более победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - 3 б. При наличии призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников - 4 б. При наличии победителей заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников - 5 б.
6.	Наличие подготовленных педагогом обучающихся, ставших призерами и победителями региональных, международных и всероссийских мероприятий, входящих в ежегодно утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи	0-3	При наличии призеров региональных мероприятий - 1 б. При наличии победителей региональных мероприятий, призеров всероссийских мероприятий - 2 б. При наличии победителей всероссийских мероприятий, победителей и призеров международных мероприятий - 3 б.
Максимальное количество баллов по направлению- 18			
Направление 6.Участие в инновационной деятельности			
1.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	0-3	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта
2.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	0-3	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации программы эксперимента
3.	Участие в профессиональных конкурсах	0-4	Участие педагога в профессиональных конкурсах муниципального уровня -1 балл; победа в конкурсах муниципального уровня, участие в конкурсах регионального уровня - 2 балла; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах регионального уровня («Учитель

			года» и т.д.), участие в конкурсах федерального уровня - 3 балла; победа в наиболее значимых профессиональных конкурсах федерального уровня - 4 балла.
4.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	0-4	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на внутришкольном уровне - 1 балл; Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на муниципальном уровне;- 2 балла; Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, выступление с результатами обобщения педагогического опыта на региональном уровне; развернутое представление его в сетевых сообществах - 3 балла; Презентация педагогического опыта на федеральном уровне, подготовка и выпуск публикаций с обобщением инновационного опыта - 4 балла.
Максимальное количество баллов по направлению - 14			
Направление 7. Участие педагога в разработке основной образовательной программы			
1.	Соответствие содержания и структуры учебных программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию ООП	0-2	Педагогом используются готовые рабочие программы, не подвергавшиеся авторской переработке или программы, разработанные педагогом, не отвечают существенным требованиям к программной документации - 0 б. Имеются отдельные (частные) замечания к разработанным педагогом учебным программам - 1 балл; Разработанные педагогом программы учебных предметов соответствуют всем необходимым требованиям - 2 балла.
2.	Наличие учебных программ по предметам, включая предметы части образовательной программы, самостоятельно разработанных педагогом (в т.ч. - в соавторстве)	0-3	Наличие самостоятельно разработанных программ по предметам обязательной части учебного плана - 1 б. Наличие 1 -2 самостоятельно разработанных программ по предметам вариативной части учебного плана - 2 б. Наличие более двух самостоятельно разработанных программ по предметам вариативной части

			учебного плана - 3 б.
3.	Участие педагога в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОУ (программы формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	0-3	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы.
Максимальное количество баллов по направлению - 8			
Направление 8. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы			
1.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	0-3	Педагог обеспечивает активное участие обучающихся в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых в образовательном учреждении - 1 балл; педагог в инициативном порядке реализует программу мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися - 3 балла.
2.	Предупреждение случаев травматизма среди учащихся	0-1	При отсутствии случаев травматизма - 1 балл
Максимальное количество баллов по критерию - 4			
Направление 9. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения			
1.	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды	0-2	Педагог принимает инициативное участие в формировании требований по современному оснащению образовательного процесса - 1 балл; при личном участии педагога оформлен в соответствии с современными требованиями кабинет (лаборатория, музей, спортзал и т.д.) в образовательном учреждении - 2 балла.
2.	Использование современных средств обучения, информационно-коммуникационных технологий.	0-2	Педагог регулярно использует современное учебное оборудование, информационно-коммуникационные технологии, однако часть их потенциальных возможностей остается незадействованной - 1 балл; Педагог эффективно используется широкий спектр возможностей имеющегося оборудования и информационно-коммуникационных технологий - 2 балла
	Максимальное количество баллов по критерию - 4		

Примерные критерии и показатели эффективности деятельности государственных(муниципальных) организаций дополнительного образования детей

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1.	Соответствие деятельности государственной (муниципальной) организации дополнительного образования детей требованиям законодательства.	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, подтвержденных жалоб граждан.
2.	Выполнение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).	2.1. Сохранение контингента обучающихся организации дополнительного образования детей. 2.2. Выполнение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в организации дополнительного образования детей.
3.	Обеспечение высокого уровня организаций учебно- воспитательного процесса.	3.1. Наличие программы развития организации дополнительного образования детей и результаты ее реализации. 3.2. Наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня. 3.3. Положительная (устойчивая) динамика увеличения доли обучающихся, принявших участие в творческих мероприятиях. 3.4. Наличие детских объединений, имеющих звание «Образцовый коллектив» (для организации дополнительного образования детей, реализующих программы художественно-эстетической направленности). 3.5. Наличие в организации дополнительного образования детей детских (молодежных) общественных объединений (при наличии локального акта, планов работы, отчетов). 3.6. Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях. 3.7. Количество городских (районных) мероприятий, проведенных с обучающимися. 3.8. Количество городских (районных) мероприятий, проведенных с работниками образовательных организаций (конференции, семинары, совещания, курсы повышения квалификации), 3.9. Положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) спектра дополнительных общеразвивающих программ. 3.10. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество; взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничество с научными организациями по направлению деятельности организации дополнительного образования детей.
4.	Кадровое обеспечение образовательного процесса.	4.1. Средний возраст основных (штатных) административных и педагогических работников организации дополнительного образования детей.

		4.2. Доля административных и педагогических работников организации дополнительного образования детей, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку (без учета внешних совместителей). 4.3. Доля административных и педагогических работников организации дополнительного образования детей, имеющих государственные и отраслевые награды и звания, ученые степени (без учета внешних совместителей).
5.	Совершенствование педагогических и управленческих процессов организации дополнительного образования детей на основе независимой системы : оценки качества.	5.1. Участие организации дополнительного образования детей в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг и др.). 5.2. Внешнее представление участия организации дополнительного образования детей в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (публичный отчет, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт). 5.3. Характер полученных результатов и/или их динамика.
6.	Обеспечение доступности качественного образования.	6.1. Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья. 6.2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей, талантливой молодежи. 6.3. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»; детей, имеющих проблемы со здоровьем. 6.4. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов.
7.	Обеспечение функционирования системы государственно-общественного управления организации дополнительного образования детей.	7.1. Наличие нормативной базы, в том числе локальных актов организации дополнительного образования детей по государственно-общественному управлению. 7.2. Динамика участия органов государственно-общественного управления организации дополнительного образования детей в решении актуальных задач функционирования и развития организации, предъявленная публично. 7.3. Представление опыта организации дополнительного образования детей на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации.
8.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	8.1. Обеспечение безопасности организации дополнительного образования детей в соответствии с паспортом безопасности. 8.2. Организация мер по антитеррористической защите организации дополнительного образования детей.

Примерные критерии и показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций дополнительного образования детей (вариант А)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, подтвержденных жалоб граждан	Отсутствие предписаний и жалоб
2.	Сохранение контингента обучающихся в образовательной организации (более 80 % от первоначального набора)	Сохранность контингента обучаю-

		щихся
3.	Наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного (городского, всероссийского, международного) уровня	Наличие победителей, призеров
4.	Положительная (устойчивая) динамика увеличения доли обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях различной направленности городского, всероссийского, международного уровней	Положительная (устойчивая) динамика
5.	Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений	Наличие подтвержденных фактов работы объединения
6.	Положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) спектра дополнительных общеразвивающих программ	Положительная (устойчивая) динамика
7.	Межведомственное взаимодействие и сотрудничество; взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничество с научными организациями по направлению деятельности образовательной организации	Договоры, соглашения о сотрудничестве, планы совместной работы
8.	Участие организации дополнительного образования детей в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг и др.).	Наличие документов, подтверждающих участие в процедурах (системах)
9.	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	Отчеты о реализации программ, (проектов, мероприятий)
10.	Представление опыта образовательной организации на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации.	Публикации в СМИ, сборниках, программы публичных мероприятий
11.	Организация проведения мониторинга оценки качества образовательной деятельности	Анализ результатов мониторинга
12.	Развитие инфраструктуры образовательной организации: - загородная база - количество зданий от 2 до 5 - количество зданий более 5 - автохозяйство	Локальные акты
13.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Исполнение плана
14.	Своевременное предоставление организацией бухгалтерской, финансовой и статистической отчетности	Своевременное предоставление
15.	Своевременное предоставление организацией перечня нужд и плана процедур государственных закупок	Своевременное предоставление
16.	Отсутствие нарушений действующего законодательства при размещении государственного (муниципального) заказа	Отсутствие нарушений
17.	Обеспечение безопасности образовательной организации в соответствии с паспортом безопасности	Локальные акты, паспорт безопасности

Примерные критерии и показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей (вариант Б)

№ п/п	Направления	Дополнительное образование
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью ОУ:

	законодательства в сфере образования	- в части пожарной, антитеррористической безопасности - в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам - в части соответствия законодательству в сфере образования
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и результативность деятельности общественных органов управления Наличие и активная работа попечительского совета
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Положительные результаты опросов (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания образовательных услуг, признанных обоснованными
4.	Информационная открытость	Наличие сайта ОУ: -размещение информации в соответствии с действующим законодательством, в том числе, на Интернет-ресурсах, ежемесячное обновление
5.	Профилактическая деятельность образовательного учреждения	Реализация городских программ, проектов и других мероприятий профилактической направленности
6.	Реализация социокультурных проектов	Наличие музея, социальных проектов и т.д. Организация и проведение городских воспитательных программ, конкурсов и других мероприятий разной направленности
7.	Кадровое обеспечение	Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий) Привлечение и закрепление молодых специалистов (не менее 20% учителей до 35 лет). Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет) Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Организация мероприятий окружного, городского и выше уровней для одаренных детей
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Активное участие ОУ в оздоровлении обучающихся в каникулярный период Реализация образовательной и воспитательной деятельности с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья Отсутствие травматизма среди учащихся и работников во время образовательного процесса
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования и др.)	Реализация программ и проектов, проведение мероприятий окружного, городского и выше уровней физкультурно-массовой направленности и пропагандирующих здоровый образ жизни
11	Реализация программ дополнительного образования на базе ОУ	Реализация дополнительных общеобразовательных программ на базе общеобразовательных учреждений
12	Сохранность контингента в пределах одной ступени образования (коэффициент)	Сохранность (или рост) контингента обучающихся в течение учебного года и (или) по сравнению с предыдущим учебным годом

	циент выбытия из образовательного учреждения)	нению с предыдущим годом – до 90%, 90-100%.
13	Эффективность управленческой деятельности	Инвестиционная привлекательность – наличие внебюджетных средств финансирования учреждения (по итогам приемки учреждений дополнительного образования). Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей обучающихся) .
14	Инновационная деятельность учреждения	Наличие стажировочных и экспериментальных площадок
15	Разнообразие спектра услуг по запросам родителей	Наличие платных образовательных услуг.
16	Наличие двух и более зданий, транспортных средств	Наличие двух и более зданий и (или) транспортных средств.
17	Соблюдение учреждением установленных сроков и порядка представления всех видов отчетности, а также обеспечение достоверности отчетности.	Соблюдение учреждением установленных сроков и порядка представления всех видов отчетности, а также обеспечение достоверности отчетности.
18	Соблюдение учреждением установленных сроков и порядка представления всех видов отчетности, а также обеспечение достоверности отчетности.	Отсутствие замечаний по целевому, рациональному и эффективному использованию учреждением бюджетных средств.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей в государственных (муниципальных) образовательных организациях

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	- сохранность контингента, обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального отбора); - успешное освоение обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля); - организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся; - участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне; - результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: на районном уровне; на городском уровне; на федеральном уровне; на международном уровне; - организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся; - наличие и реализация авторской образовательной программы; организация культурно-досуговой деятельности (учебные выезды, экскурсии, летняя оздоровительная кампания); - удовлетворенность детей и родителей (законных представите-

		лей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования); - выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ
2.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога); - результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение; реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества; участие в исследовательской и опытно- экспериментальной деятельности; обобщение и распространение собственного педагогического опыта; - педагогическое сопровождение молодых педагогов; - руководство образцовым коллективом; - владение информационно-коммуникационными компетенциями; осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ
3.	Обеспечение доступности качественного образования	- работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении; реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»
4.	Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами; участие в коллективных педагогических проектах; реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса
5.	Информационная открытость	- использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь); - наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога; - наличие собственного сайта педагога; - ведение рубрики на сайте образовательной организации
6.	Сохранение здоровья обучающихся	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; отсутствие фактов детского травматизма (учитываются случаи детского травматизма, зафиксированные по отчетности)

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников профессиональных образовательных организаций

Показатели эффективности деятельности преподавателей

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных-проектов(экскурсионныеи экспедиционные-программы, групповыеи индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный(областной) – 2 Зональный(городской) – 1 Собственный(колледжа) – 0,5
2	Организация(участие)системныхисследований, мониторингаиндивидуальныхдостиженийобучающихся	Разработка методикиисследованияиндивидуальныхспособностейкобучениюидостиженийобучающихся	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
		Участиевпроведении мониторингаиндивидуальныхдостиженийобучающихся	0-1	Участие-1 Отсутствие-0
		Проведение мониторинга адаптации обучающихся	0-1	Участие– 1 Отсутствие-0
		Проведение конкурсов среди студентов на лучший портфолио достижений	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
3	Достижениеиндивидуальныхобразовательныхрезультатовобучающимися(порезультатамконтрольныхмероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100%-3
		Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	1-5	(А/ В) x100%, Где А -число обучающихся, справившихся на "4"и"5"с экзаменом, тестированием, зачетом; В - общая численность обучающихся по предметам; 60-65% -1 66-70% -2 71-80% -3 81-90% -4 91-100% -5

		Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100%-3
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к профорientационной работе среди абитуриентов	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение совместных мероприятий по повышению престижа профессий и специальностей	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Привлечение родителей специалистов реализуемого профиля, руководителей предприятий отрасли к реализации ОПОП.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
5	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Подготовка студентов и участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах (в том числе конкурсах профессионального мастерства), выставках (разработка экспозиции, работ на выставочных модулях), форумах, спартакиадах, научных конференциях различного уровня.	0-0,5	Наличие -0,5 по каждому студенту Отсутствие-0
		Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской)
6	Участие в Коллективных педагогических проектах	Участие в межпредметном коллективном проекте различных уровней	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (гор
		Участие в работе рабочих групп по направлениям, комиссий по смотру методического обеспечения ОПОП.	0-1	Участие-1 Отсутствие-0 За каждое мероприятие
7	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Организация работы по разработке методического обеспечения реализации профессиональных модулей в текущем периоде	0-1	Да-1 Нет –0 За каждое мероприятие
		Руководство курсовыми и дипломными проектами, получившими реальные практические результаты		1 балл за 1 проект
		Высокий уровень методического обеспечения ОПОП	0-1	Да-1 Нет -0
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/лаборатории/музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий – 1 балл

		Организация выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов/лабораторий колледжа: лучших курсовых проектов, студенческих исследовательских проектов	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
9	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие преподавателей в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (гор
		Организация системной научно-исследовательской работы студентов.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0 За каждое мероприятие
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Наличие у преподавателя научных публикаций, статей, монографий, уч. пособий по профилю работы за отчетный период		0,5-1 балла за 1 публикацию (в зависимости от уровня изда-
10	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
11	Повышение профессионального мастерства преподавателей (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения	0-1	Наличие – 1 Отсутствие-0
		Участие в Профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1,
		Активное участие в работе областных, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Уровень учреждения – 0,5 балла
		Проведение открытых уроков (в отчетный период)	0-2	Наличие 1-2 (в зависимости

		Создание портфолио достижений преподавателя, разработка индивидуальных сайтов преподавателей. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио -2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических, научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном процессе на региональном уровне (с грифом)	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности мастеров производственного обучения ПОО

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный(областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный(колледжа) – 0,5
2	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися(по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Успеваемость обучающихся 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100%-3
		Качество знаний обучающихся 60-100%	1-5	(А/ В) x100%, где А число учащихся, справившихся на "4"и В – общая численность обучающихся ;60-65% -1 66-70% -2 71-80% -3 81-90% -4
		Современный выход обучающихся на промежуточную аттестацию 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100% - 3

3	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Подготовка студентов и участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах (в том числе конкурсах профессионального мастерства), выставках (разработка экспозиции, работа), форумах, спартакиадах, научных конференциях различного уровня.	0-0,5	Наличие -0,5 Отсутствие-0
		Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.	1-3	Федеральный уровень-3 Региональный (областной)-2 Зональный (городской) – 1
4	Участие в коллективных педагогических проекта («команда вокруг класса», интегрированные курсы, виртуальный класс»)	Участие в межпредметном коллективном проекте различных уровней	1-3	Федеральный уровень-3 Региональный(областной)-2 Зональный(городской) – 1
		Участие в работе рабочих групп по направлениям, комиссий по смотру методического обеспечения ОПОП.	0-1	Участие-1 Отсутствие-0
5	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Организация работы по разработке методического обеспечения реализации профессиональных модулей в текущем периоде	0-1	Да-1 Нет -0
		Высокий уровень методического обеспечения ОПОП	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/лаборатории/ и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов ит.д.	0-1	Тематический комплекс наглядных пособий – 1 балл
		Организация выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов/лабораторий колледжа: лучших курсовых проектов, студенческих исследовательских проектов	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
7	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие мастеров ПО в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень-3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Наличие у мастеров ПО научных публикаций, статей, монографий, уч. пособий по профилю работы за отчетный период		1 балл за

8	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства мастеров ПО, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
9	Повышение профессионального мастерства ПО (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения, цифровых программ	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный(областной) – 2 Зональный(городской)
		Активное участие в работе областных, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	0,5-3	Федеральный уровень– 3 Региональный(областной) – 2 Зональный(городской) – 1 Уровень учреждения– 0,5балла
		Проведение открытых уроков	0-1	Наличие -2
		Создание портфолио достижений мастеров ПО, разработка индивидуальных сайтов мастеров ПО. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио 2Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных мастерами ПО и внедренных в образовательный процесс учебно- методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном процессе на региональном уровне (с грифом)	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности методистов ПОО

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые, индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	0-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5,
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка методики исследования индивидуальных способностей к обучению и достижений обучающихся	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
		Участие в работе рабочих групп по направлениям, комиссий по смотру методического обеспечения ОПОП.	0-1	Участие – 1 Отсутствие – 0
3	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Организация работы по разработке методического обеспечения реализации профессиональных модулей в текущем периоде	0-1	Да – 1 Нет – 0
		Высокий уровень методических рекомендаций для преподавателей по реализации методического обеспечения ОПОП	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и р.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета, методкабинета, музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
5	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Обобщение передового опыта преподавателей	0-1	Нет – 0 Более 2-х преподавателей
		Участие в работе экспериментальных площадок всех уровней	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1

		Организация работы студентов и преподавателей по экспериментальным проектам	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Наличие научных публикаций, статей, монографий, уч. пособий по профилю работы за отчетный период	0,5-3	За1 работу1 балл (собственные публикации)
6	Внешняя оценка деятельности методиста	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации	Обобщение опыта работы по внедрению современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения, цифровых программ.	0-1	Работы, творческие отчеты-на сайте-1 Портфолио на сайте-2 Инновационные продукты на
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Активное участие в работе областных, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Инициирование проведения открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др.	0-1	2 и более– 1 балл
		Создание банка портфолио достижений работников.	1-2	Работы на сайте-1
	Посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Публикация авторских работ на сайте колледжа		Банкпортфолио-2
		Наличие разработанных педработником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном процессе на региональном уровне (с грифом)	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности воспитателей ПОО

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледж)
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к профориентационной работе среди абитуриентов	0-1	Наличие -1 Отсутствие -0
		Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно-досуговым, воспитательных с активным привлечением родителей.	0-1	Наличие -1 Отсутствие -0
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий, выносных экспозиций для кабинета/музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий
9	Участие в экспериментальной инновационной деятельности	Участие воспитателей в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1,
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Наличие -1 Отсутствие -0
		Наличие у воспитателя научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период		1 балл за 1 публикацию
10	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства воспитателя, организации	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие -1 Отсутствие -0

11	Повышение профессионального мастерства воспитателей (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества воспитательного процесса средствами информационных технологий, повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	1-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1,
		Активное участие в работе областных, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Уровень учреждения
		Создание портфолио достижений воспитателя, разработка индивидуальных сайтов воспитателей. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио -2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных воспитателем и внедренных в воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в воспитательном процессе на региональном уровне (с грифом)	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности педагогов-организаторов

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов (экспедиционные и экскурсионные программы, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в проектах	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5

		Доля обучающихся, участвующих в проекте	1-3	30-59% -1 60-79% -2 80-100% -3
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработки методики исследования возрастных и психологических особенностей, интересов и потребностей обучающихся	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
3	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к профориентационной работе среди абитуриентов	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно- досуговых, воспитательных с активным привлечением родителей.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
4	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Подготовка студентов и участие в творческих, конкурсах различного уровня.	0-0,5	Наличие -0,5 Отсутствие-0
		Наличие у воспитанников, лично подготовленных педагогом-организатором, призовых мест в творческих, конкурсах различного уровня.	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 зональный (городской) – 1
		Наличие индивидуальных программ по работ с одаренными детьми	0-1	Наличие -0,5 Отсутствие-0
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий/экспозиция – 1балл
		Организация выставочных экспозиций творческих работ студентов	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
6	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие педагогов-организаторов в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) –1,
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской)–1

		Наличие у педагога-организатора научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
7	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагога-организатора, организации воспитательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие 2 и более -1.
8	Повышение профессионального мастерства педагогов-организаторов (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества воспитательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционных, цифровых воспитательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов воспитания в т.ч. интерактивных и дистанционных технологий для организации воспитательной внеурочной деятельности	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	0-1	Наличие 2 и более-1
		Создание портфолио достижений педагога-организатора, разработка индивидуальных сайтов педагогов-организаторов. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио -2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных педагогом-организатором и внедренных в воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в воспитательном процессе на региональном уровне	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности педагога-психолога ПОО

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация психолого-педагогических проектов, программ	Разработка и участие в реализации проектов	0-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка мониторинга психологической адаптации первокурсников	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
		Наличие собственной методики исследования по выявлению особенностей психологического развития обучающихся	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к активному участию в проведении просветительских, профилактических, мероприятий по формированию психологической культуры студентов и родителей (лиц, их заменяющих), в том числе культуры полового воспитания	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
4	Участие в реализации программ, мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие системы работы с одаренными детьми.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
5	Работа с детьми из социально- неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	Наличие системы работы с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	1-3	25%и более-1; 26-49% -2; 50%и более-3
		Процент вовлечения детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными	1-3	25%и более-1; 26-49% -2; 50%и более-3

		потребностями в культурно-досуговую деятельность колледжа		
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями 90-100%	1-3	90-93%-1 94-97%-2 97-100%-3
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры ПОО	Разработка содержания и выполнение для кабинета/музея и других помещений колледжа: наглядных пособий, памяток, стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий/ экспозиция – 1 балл
7	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие педагога-психолога в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-0	Наличие -1 Отсутствие-0
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1,
		Наличие у педагога-психолога научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период		1 балл за 1 публикацию
8	Внешняя оценка деятельности педагога-психолога	Благодарность (письменная) в адрес директор колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие 2 и более-1.
9	Повышение профессионального мастерства педагога-психолога (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества воспитательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой пере-	Внедрение современных технологий, форм и методов воспитания: интерактивных, дистанционных форм, цифровых программ	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	0-1	2 и более – 1 балл
		Создание портфолио достижений педагога-психолога, разработка индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио на сайте-2 Индивидуальный сайт - 3

	подготовки, стажировки и др.	Наличие разработанных педагогом-психологом и внедренных в воспитательный процесс методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в воспитательном процессе на региональном уровне	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
--	------------------------------	---	-----	----------------------------

Примерные показатели эффективности деятельности преподавателя – организатора ОБЖ ПОО

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов по ОБЖ	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	0,5-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный(колледжа)– 0,5,
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка методики исследования индивидуальных способностей к обучению и достижений обучающихся	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
		Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-1	Участие-1 Отсутствие-0
		Проведение мониторинга адаптации обучающихся	0-1	Участие– 1 Отсутствие-0
3	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100%-3
		Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	1-5	(А/ В) x100%, где А- число учащихся, справившихся на "4"и"5" с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В-общая численность обучающихся по предметам; 60-65% -1 66-70% -2 71-80% -3 81-90% -4 91-100% -5

		Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100%-3
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
5	Участие в Реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Подготовка студентов и участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах (в том числе военно-патриотической направленности) выставках (разработка экспозиции, работа), форумах, спартакиадах, научных конференциях различного уровня.	0-0,5	Наличие -0,5 Отсутствие-0
		Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
		Наличие индивидуальных программ по работе с одаренными детьми	0-1	Наличие -0,5 Отсутствие-0
6	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в межпредметном коллективном проекте различных уровней	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) -2 Зональный (городской) -1
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический-комплекс наглядных пособий/ экспозиция– 1балл
8	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие преподавателя-организатора ОБЖ в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) –1,

		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной)-2 Зональный (городской) –1
		Наличие у преподавателя-организатора ОБЖ научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период	0,5-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
9	Внешняя оценка преподавателя-организатора ОБЖ, в организации воспитательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций, военных комиссариатов и др.	0-1	Наличие 2 и более-1.
10	Повышение профессионального мастерства преподавателя-организатора ОБЖ (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного и воспитательного процессов средствами информационных технологий, в том числе дистанционных, цифровых образовательных/воспитательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов воспитания в т.ч. интерактивных и дистанционных технологий для организации воспитательной внеурочной деятельности	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мероприятий совместно с военкоматами	0-1	1 за каждое мероприятие
		Создание портфолио достижений преподавателя-организатора ОБЖ, разработка его индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио -2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных преподавателем-организатором ОБЖ и внедренных в образовательный /воспитательный процесс Методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к Применению в образовательном/воспитательном процессе на региональном уровне	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

Примерные показатели эффективности деятельности руководителя физической культуры ПОО

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов
1	Реализация дополнительных проектов и программ физического воспитания	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледж) – 0,5,
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка методики исследования индивидуальных способностей к обучению и достижений обучающихся	0-1	Наличие – 1 Отсутствие – 0
		Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-1	Участие – 1 Отсутствие – 0
		Проведение мониторинга адаптации обучающихся	0-1	Участие – 1 Отсутствие – 0
3	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Успеваемость обучающихся по дисциплине - 100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100% -3
		Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	1-5	(А/ В) x100%, где А- число учащихся, справившихся на "4" и "5" экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; В-общая численность обучающихся по предметам; 60-65% -1 66-70% -2 71-80% -3 81-90% -4 91-100% -5
		Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине 90-100%	1-3	90-94% -1 95-97% -2 98-100% -3

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, с активным привлечением родителей.	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
5	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в межпредметных коллективных проектах различных уровней	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) -2 Зональный (городской) -1
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися	Наличие призовых мест на олимпиадах, спартакиадах, различного уровня.	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
		Организация, разработка программы и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (День здоровья, А ну-ка парни и т.п.)-	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0 (за каждое мероприятие)
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея пр.) и	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/спортзала и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий/экспозиция – 1 балл
8	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие руководителя ФК в работе экспериментальных площадок различного уровня	1-3	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1,
		Организация работы студентов по экспериментальным проектам	0-1	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной)-2 Зональный (городской) – 1,

		Наличие у руководителя ФК научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период	0,5-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
9	Внешняя оценка деятельности руководителя ФК	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие 2 и более-1.
10	Повышение профессионального мастерства руководителя ФК (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного и воспитательного процессов средствами информационных технологий, в том числе дистанционных, цифровых образовательных/воспитательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов воспитания в т.ч. интерактивных и дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности	0-1	
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	0-1	Наличие 2 и более-1
		Создание портфолио достижений руководителя ФК, разработка его индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте -1 Портфолио -2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных руководителем ФК и внедренных в образовательный /воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном/воспитательном процессе на региональном уровне	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

**Примерные показатели эффективности деятельности
социального педагога ПОО**

№п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Кол-во баллов

1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, социальные проекты и др.)	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	0-3	Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5,
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка и проведение мониторинга социально-психологической адаптации первокурсников	0-1	Наличие – 1 Отсутствие-0
		Наличие собственной методики исследования по выявлению конфликтных ситуации, отклонений в поведении студентов	0-1	Наличие– 1 Отсутствие-0
3	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	Наличие системы работы детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	1-3	25% и более-1; 26-49% -2; 50% и более-3
		Процент вовлечения детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями в культурно-досуговую деятельность колледжа	1-3	25%и более-1; 26-49% -2; 50%и более-3
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями 90-100%	1-3	90-93%-1 94-97%-2 97-100%-3
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/музея и других помещений колледжа: стендов, макетов, плакатов и т.д.	0-1	1 тематический комплекс наглядных пособий/экспозиция– 1балл
5	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Участие социального педагога в работе экспериментальных площадок различного уровня	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0

		Организация работы студентов из числа детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями по экспериментальным проектам	0-1	Федеральный уровень– 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1.
		Наличие у социального педагога научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период		1 балл за публикацию
6	Внешняя оценка родителями, обучающимися профессионального мастерства педагога-психолога, организации воспитательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора колледжа, вышестоящих организаций	0-1	Наличие - 1, Отсутствие -0.
7	Повышение профессионального мастерства социального педагога (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества воспитательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.	Внедрение современных технологий, форм и методов воспитания: интерактивных, дистанционных форм, цифровых программ	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0
		Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	0-1	2 и более– 1 балл
		Создание портфолио достижений социального педагога, разработка индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте колледжа	1-3	Работы на сайте-1 Портфолио на сайте-2 Индивидуальный сайт-3
		Наличие разработанных социальным педагогом и внедренных в воспитательный процесс методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в воспитательном процессе на региональном уровне	0-1	Наличие -1 Отсутствие-0