

Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБОУ ВСОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБОУ ВСОШ (далее – Положение) разработано в рамках реализации программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методическими рекомендациями 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;
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Мурманской области, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Основная цель рейтинговой оценки деятельности сотрудников школы – создание условий для систематического изучения, оценки и анализа деятельности сотрудников школы и получения информации для принятия решения о моральном и материальном поощрении сотрудников и мер организационного воздействия.

1.4. Задачи рейтинговой системы оценки деятельности сотрудников школы:

- создание условий для объективного контроля деятельности сотрудников руководителем и другими субъектами экспертизы и реализации методических функций контроля;
- развитие мотивации субъектов образовательного процесса к деятельности и ответственности за ее результаты;
- формирование единых требований к качеству выполнения работы, установление единых подходов к определению норм оценивания;
- получение своевременной информации о ритме работы каждого сотрудника и коллектива в целом, о результатах инновационной деятельности;

- создание условий для изучения и обобщения опыта работы, развитие творческих способностей;
- создание системы индивидуализации заработной платы сотрудников в части стимулирующих надбавок.

1.5. Рейтинговая оценка деятельности сотрудников позволяет отслеживать уровень профессиональной компетенции сотрудников, выявлять достижения и проблемы, переводить образовательное учреждение в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в повышении результативности и качества.

1.7. Основными в оценке индивидуальных достижений работников являются следующие принципы:

- объективность (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.);
- предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.);
- адекватность (вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.);
- своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результата.);
- справедливости (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.);
- прозрачность (решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников).

1.8. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников с присвоением соответствующего максимального количества баллов. Максимальное количество баллов для определенной категории работников определяется в соответствии с должностными обязанностями и суммарным вкладом в обеспечение эффективности функционирования организации.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности сотрудников

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе рейтингового листа в школе приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, педагогов школы.

2.2. При проведении оценки результативности деятельности сотрудников Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.3. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у руководителя учреждения.

2.5. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают руководителю самостоятельно заполненную таблицу результатов своей деятельности (рейтинговый лист) с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.6. Отчетный период: месяц.

2.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку деятельности сотрудника за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения рейтинговых листов:

- рейтинговые листы сдаются в Комиссию до 10 числа месяца, следующего за отчетным (в случае совмещения должностей оценочный лист заполняется по основной деятельности);
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-13 числа месяца, следующего за отчетным;
- 14-15 числа сотрудник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- После 18 числа месяца, следующего за отчетным, необходимые документы передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (месяц).

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в рейтинговом листе сотрудника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.10. Рейтинговый лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись сотруднику и утверждается приказом руководителя.

2.11. В случае несогласия сотрудника с итоговым баллом, сотрудник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.12. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление сотрудника и дать письменное или устное (по желанию сотрудника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.13. На основании решения Комиссии руководителем издается приказ о персональных доплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий период (месяц).

2.14. Установленная приказом стимулирующая выплата может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- невыполнение должностных обязанностей;
- грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- грубое нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- грубое нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- несвоевременное предоставление документации, отчетов.

Решение о снятии стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих надбавок и оформляется протоколом.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок предлагается: произвести подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Суммировать баллы, полученные всеми работниками. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на соответствующий месяц, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла.

3.2. Показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому сотруднику.

4. Заключительные положения.

4.1. Приведенные в рейтинговых листах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены МБОУ ВСОШ в соответствии с целями, задачами, социальным заказом МБОУ ВСОШ. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть также изменения условий работы организации, включая изменение уставных документов, изменение законодательства.

4.2. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, оформляются в установленном порядке, согласовываются с Советом трудового коллектива.

4.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2014 года.

Оценка деятельности учителя (рейтинговый лист)
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии, расчет показателя	Значение показателя	Работник	Оценка комиссии
I	Результативность учебной работы			
1.1.	<p>Качество знаний обучающихся по предмету, % $(A / B) \times K \times 100$, где: A - число учащихся, справившихся на "4" и "5" с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой; B - общая численность обучающихся по предметам; K - коэффициент группы сложности предметов. Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики и химии устанавливается коэффициент 1 (1-я группа сложности), для учителей истории, обществознания, биологии, географии, начальных классов - коэффициент 0,7 (2-я группа сложности)*</p>	<p>от 100% до 80% - 5б от 79% до 55% - 4б от 54% до 33% - 3б от 32% до 8% - 2б</p>		
1.2.	<p>Работа с неуспевающими учениками: - отсутствие неуспевающих по итогам периода; - уменьшение количества неуспевающих; - наличие неуспевающих</p>	<p>3б 1,5б 0б</p>		
1.3.	<p>Положительная динамика успеваемости обучающихся: увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками</p>	<p>от 3% и выше - 1б</p>		
1.4.	<p>Достижения обучающихся в предметных олимпиадах, олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, проектах и т.д. интеллектуальной направленности, проектно-исследовательской работе (очно) (участие/лауреат/победитель)*</p>	<p>междунар. - 6б/8б/10б федеральн. - 4б/6б/8б регионал. - 4б/5б/6б муницип. - 2б/3б/4б школьный - 0б/1б/2б, но не более 20б</p>		
1.5.	<p>Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, проектах и т.д. спортивной и творческой направленности (очно) (участие/лауреат/победитель)*</p>	<p>междунар. - 5б/7б/9б федеральн. - 3б/5б/7б регионал. - 3б/4б/5б муницип. - 1б/2б/3б школьный - 0б/0,5б/1б, но не более 18б</p>		
1.6.	<p>Достижения обучающихся в предметных олимпиадах, олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, проектах и т.д. интеллектуальной направленности, проектно-исследовательской работе (заочно, дистанционно) (участие/лауреат/победитель)*</p>	<p>междунар. - 4б/6б/8б федеральн. - 2б/4б/6б регионал. - 2б/3б/4б муницип. - 0,5б/1б/2б но не более 16б</p>		
1.7.	<p>Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, проектах и т.д. спортивной и творческой направленности (заочно, дистанционно) (участие/лауреат/победитель)*</p>	<p>междунар. - 3б/5б/7б федеральн. - 2б/3б/5б регионал. - 1б/2б/3б муницип. - 0,5б/1б/1,5б но не более 16б</p>		
1.8.	<p>Результаты ГИА и ЕГЭ: - средний балл по предмету выше областного - средний балл по предмету в соответствии с областным - средний балл по предмету выше среднего по муниципалитету</p>	<p>5 б 3б 2 б</p>		
1.9.	<p>Количество выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена 80 и более баллов (за 1 обучающегося)</p>	<p>2б, но не более 10б</p>		

1.10.	Количество выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ГИА оценку «отлично» (за 1 обучающегося)	1б, но не более 8б		
2	<i>Активность во внеурочной деятельности</i>			
2.1.	Количество обучающихся, имеющих "3" и "2" с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся имеющих "3" и "2" (занятия проводятся не реже 1 раза в неделю, предоставляется расписание, ведется журнал учета занятий, который представляется на момент заполнения рейтингового листа)	от 1 до 0,8 - 5б от 0,79 до 0,6 - 4б от 0,59 до 0,4 - 3б от 0,39 до 0,2 - 2б		
2.2.	Количество обучающихся, имеющих "4" и "5" с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся имеющих "4" и "5" (занятия проводятся не реже 1 раза в неделю, предоставляется расписание, ведется журнал учета занятий, который представляется на момент заполнения рейтингового листа)	от 1 до 0,8 - 3б от 0,79 до 0,6 - 2б от 0,59 до 0,4 - 1б		
2.3.	Гражданская активность обучающихся. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя (за 1 проект)*	2б, но не более 6б		
2.4.	Гражданская активность обучающихся. Участие в социально-значимых общественных акциях, волонтерство (за 1 участие)*	1б, но не более 3б		
2.5.	Организация мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности (за 1 мероприятие)*	1б, но не более 3б		
3	<i>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</i>			
3.1.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, презентаций, творческих отчетов (за 1 мероприятие)*	междунар. - 8б федеральн. – 6б регионал. – 5б муницип. – 3б школьный – 1б, но не более 8б		
3.2.	Выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах и т.д. (за 1 выступление)*	междунар. - 8б федеральн. – 6б регионал. – 5б муницип. – 3б школьный – 1б, но не более 8б		
3.3.	Наличие публикаций материалов из своего педагогического опыта в СМИ, электронные публикации на сайтах (за 1 публикацию)*	2б, но не более 9б		
3.4.	Участие педагога в школьных, муниципальных, областных, Всероссийских профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях* (участник/лауреат/победитель)	междунар. - 6б/8б/10б федеральн. – 4б/6б/8б регионал. – 4б/5б/6б муницип. – 2б/3б/4б школьный – 0б/1б/2б, но не более 20б		
3.5.	Участие педагога в дистанционных профессиональных конкурсах* (участник/лауреат/победитель)	междунар. - 3б/5б/7б федеральн. – 2б/3б/5б регионал. – 1б/2б/3б муницип. – 0,5б/1б/1,5б но не более 16б		
3.6.	Наличие собственного портфолио, своевременно обновляемого	5б		
4	<i>Участие в учебно-методической, научно-исследовательской, экспериментальной работе</i>			
4.1.	Качество разработки и реализации рабочих программ. Соответствие рабочей программы требованиям:			

	- отсутствие или невыполнение рабочей программы - наличие рабочей программы - наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности (проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах)	0б 0,5б 1б		
4.2.	Разработка индивидуальных авторских программ, рабочих программ для углубленного изучения предметов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе*	5б		
4.3.	Систематическая работа в творческой или проблемной группе	2б		
4.4.	Внедрение в образовательный процесс инноваций, приобретенных на курсах повышения квалификации	2б		
4.5.	Использование проектных, исследовательских и других современных образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	5б		
4.6.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории и библиотеки) (не менее 1 раза в месяц)*	2б		
4.7.	Руководство работой предметного музея	0,5б		
4.8.	Написание научных работ с обучающимися (за 1 работу)*	1б		
4.9.	Результат работы педагога по теме самообразования (наличие индивидуального плана профессионального развития, повышение квалификации в форме проблемных семинаров, конференций, стажировки) : - педагог не имеет системы работы по теме - педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО и т.д.)	0б 1б		
4.10.	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта, в организации ГИА, ЕГЭ в качестве эксперта предметной комиссии	1б		
4.11.	Взаимопосещение уроков (не менее 1-го посещения за отчетный период)	1б		
4.12.	Участие в работе ШМО	1б		
4.13.	Составление и систематическое заполнение индивидуального плана научно-методической деятельности учителя	3б		
5	<i>Учебно-воспитательная работа учителя, классного руководителя</i>			
5.1.	Результативность и систематичность работы с обучающимися по профилактике вредных привычек: табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.: - работа ведется без системы - работа ведется систематически, есть результаты*	0б 1,5б		
5.2.	Результативность и систематичность работы с обучающимися по профилактике правонарушений, качественная работа с обучающимися группы риска : - отсутствие правонарушений, положительная динамика - постановка на учет в КДН	1б 0б		
5.3.	Создан благоприятный психологический климат в классе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности). Наличие мониторинга микроклимата в классе	0,5б		

5.4.	Организация самоуправления в классном коллективе: - систематически действующий орган классного самоуправления - отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления	1б 0б		
5.5.	Класс активно участвует в жизни школы. Организация не менее 2-х мероприятий за отчетный период*	1б		
5.6.	Активное участие класса во внеклассных мероприятиях конкурсного, соревновательного характера	3б		
5.7.	Качественная работа по формированию портфолио обучающихся (представить по запросу администрации не менее 5 портфолио)	100% - 5б 50% - 3б менее 50% - 0б		
5.8.	Количество обучающихся охваченных системой дополнительного образования (процент от общего числа обучающихся класса)	более 40% - 2б менее 40% - 0б		
5.9.	Индивидуальные беседы с родителями	1б		
5.10.	Наличие активно действующего органа ученического самоуправления в классе	2б		
5.11.	Общее количество мероприятий (досуговых, спортивных, общественно-полезных, экскурсионных и т.д.), проведенных в классе (за 1 мероприятие)*	0,2б, но не более 1б		
5.12.	Наличие реализуемой системы диагностики сформированности и развития коллектива класса	3б		
5.13.	Наличие реализуемой программы развития коллектива класса	2б		
5.14.	Наличие дневника наблюдения и анализа деятельности классного руководителя	2б		
5.15.	Организация дежурства обучающихся класса по школе	1б		
5.16.	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний	100% - 4б, 90% - 2б, 70%-80% - 1б, 50% и менее - минус 3б		
5.17.	Количество родителей учащихся (иные законные представители) которые принимают участие в мероприятиях класса, школы, в %	более 40% - 2б менее 40% - 0б		
5.18.	Организация открытых внеклассных мероприятий (1 мероприятие)*	1б, но не более 4б		
5.19.	Количество обучающихся, получивших по итогам года похвальный лист (кол-во обучающихся)	классным руководителям: за 1 чел. – 1б за 2 чел. - 2б за 3 чел.и более - 3б		
5.20.	Снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	1б		
5.21.	Организация воспитательной работы с обучающимися за рамками функционала классного руководителя (выездные экскурсии, масштабные мероприятия, походы)*	3 б		
5.22.	Индивидуальная работа с обучающимися (с одаренными детьми, с неуспевающими), результативность дополнительной работы*	1 б/человек, но не более 20б		
5.23.	Наличие сайта класса, обновляемого не реже 1 раза в месяц (указать адрес сайта)	2б		
6	<i>Использование современных педагогических технологий, в т.ч. ИКТ, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету</i>			
6.1.	Количество занятий с обучающимися (в том числе уроков, фак. занятий, кружковых занятий) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий (за 1 занятие)*	0,5б, но не более 2б		

6.2.	Подготовка учителя к урокам: - использование мультимедийной презентации; - использование интерактивной доски.	26 36		
6.3.	Вовлечение обучающихся в процесс создания мультимедийных продуктов (проектов, презентаций и т.д.)*	16		
6.4.	Систематическое участие в обновлении школьного сайта	16		
6.5.	Наличие сайта собственного, обновляемого не реже 1 раза в месяц (указать адрес сайта)	56		
6.6.	Отсутствие травматизма обучающихся во время образовательного процесса	26		
6.7.	Внедрение здоровьесберегающих технологий: - наличие у педагога авторской программы здоровья - наличие в классе театра здоровья, активное участие в акциях, конкурсах, беседах, встречах и др. мероприятиях, направленных на искоренение вредных привычек, на сохранение здоровья обучающихся (за 1 мероприятие)*	16 1,56		
6.8.	Участие педагога в развитии дистанционного обучения. Педагогом проводится работа по дистанционному обучению обучающихся	16		
7	<i>Рейтинг педагога</i>			
7.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. Отсутствие просьб о переводе обучающихся из класса, где работает учитель . Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	16	X	
7.2.	Признание высокого профессионализма учителя родителями: наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя (просьбы о зачислении в класс, где работает педагог, результаты анкетирования, опроса)	26	X	
7.3.	Благодарственные письма, похвальные листы*	26		
7.4.	Положительные публикации в СМИ о педагоге*	36		
8.	<i>Дополнительный критерий</i>			
8.1.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	16		
8.2.	Участие в коллективных педагогических проектах	0,56		
8.3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	16		
8.4.	Творческое участие в проведении массовых мероприятий в школе (написание сценариев, выступление на сцене и т.д.)*	16		
8.5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	26		
8.6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	26		
8.7.	Посещение внеаудиторных мероприятий, организуемых администрацией школы, города	26		
8.8.	Повышение квалификации за отчетный период (помимо плановой 1 раз в 5 лет)*	36		
8.9.	Подготовка и проведение уроков, предметной недели и других мероприятий по предмету на высоком уровне качества*	16		
8.10.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровление подростков	26		
8.11.	Создание, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздник здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)(1 мероприятие)*	16, но не более 46		

8.12.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, пропаганда деятельности школы в СМИ (акции, встречи, тематические собрания, праздники) (за 1 мероприятие)*	1,5б, но не более 5б		
8.13.	Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и др.)	1б		
8.14.	Активная работа в Совете школы*	1б		
8.15.	Прохождение курсовой подготовки дистанционно в области формирования новых ключевых компетенций педагога*	1б		
8.16.	Сохранение контингента обучающихся	3б		
8.17.	Участие педагога в эффективном ведении мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные результаты): - мониторинг образовательных результатов по годам обучения; - мониторинг внеурочных достижений	1б 2б		
8.18.	Налажено межсетевое взаимодействие. Совместная подготовка и проведение мероприятий с другими учреждениями (за 1 мероприятие)*	1б, но не более 3б		
9	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины. Трудовая дисциплина</i>			
9.1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Систематическое отслеживание результатов образовательного процесса сверх принятых в учреждении обязательных форм мониторинга, направленных на повышение качества образования	1б	X	
9.2.	Отсутствие замечаний по своевременности и качеству ведения классных журналов	1б	X	
9.3.	Активное участие в разработке программ, положений, нормативной документации, отчетных документов	1б	X	
9.4.	Своевременное предоставление информации, материалов, отчетов, результатов диагностики и т.д.	2б	X	
9.5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Соблюдение правил внутришкольного распорядка. Своевременное начало и окончание урока	1б	X	
9.6.	Качественное выполнение обязанностей дежурного учителя. Дежурство в строгом соответствии с установленным графиком	0,5б	X	
9.7.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места учителя. Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя	1б	X	
9.8.	Содержание учебной аудитории. Высокий уровень материально-технического, ресурсного оснащения, методического обеспечения кабинета	1б	X	
9.9.	Регулярная посещаемость педагогических советов, административных совещаний	0,5б	X	

* - перечислить в приложении