



**ЯРУУНЫН АЙМАГАЙ ЭРДЭМ ЫУРАЛСАЛАЙ ХОРООН  
МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ» АМО «ЕРАВНИНСКИЙ РАЙОН»**

671430, Республика Бурятия, с. Сосново-Озерское, ул. Первомайская, 127.  
Тел.: (8 – 301 35) 21-5-98, 21-1-35, тел./ф. 21 – 9 – 75, E-mail: [roeravna@mail.ru](mailto:roeravna@mail.ru)

**Приказ № 74**

МКУ «Комитет по образованию»  
АМО «Еравнинский район»

06 апреля 2022г.

*«Об утверждении положения о системе мониторинга  
эффективности руководителей образовательных организаций  
МО «Еравнинский район»*

В целях совершенствования муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций и повышения качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций муниципального образования «Еравнинский район», приказываю:

1. Утвердить Положение о системе мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций МО «Еравнинский район» (приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель МКУ «Комитет по образованию»  
АМО «Еравнинский район»



И.Ю. Тышкенова

**Положение  
о системе мониторинга эффективности руководителей  
образовательных организаций МО «Еравнинский район»**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение о системе мониторинга эффективности руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций (далее-руководителей ОО) МО «Еравнинский район» (далее-Положение), является документом управленческого цикла по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образовательной деятельности.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и показатели системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций (далее-мониторинг), перечень показателей эффективности и методы сбора информации в рамках реализации региональной системы мониторинга эффективности руководителей ОО, с целью оказания содействия региону в выстраивании целостной и эффективной системы.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих документов:

Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

Постановлением Правительства РФ от 20.10.2021 №1802 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 13.03.2019 №114 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями,

осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 №286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;

Приказом Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 №115 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010г. №761н;

Методическими рекомендациями ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

1.4. Результаты оценки Рособнадзора/ФИОКО региональных механизмов управления качеством образования, выводы и рекомендации по результатам диагностических исследований (2020-2021г.г.), а также актуальные федеральные тренды свидетельствуют о необходимости совершенствования региональной и муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей ОО.

По результатам оценки ФИОКО муниципальных механизмов управления качеством образования за 2021 году муниципалитет по системе мониторинга

получил 36 баллов из 91 возможных, индекс по направлению составил 40%, таким образом, муниципальная система частично сформирована.

По результатам диагностических исследований управленческих компетенций руководителей и заместителей руководителей ОО проведенных в 2020-2021г.г. были выявлены следующие профессиональные дефициты характерные для руководящего корпуса образовательных организаций:

1) Низкий уровень управленческой работы руководителей ОО по обеспечению информационной открытости ОО, реализуемой через организацию функционирования официального сайта ОО. Данные на сайтах ОО не актуализированы или отсутствуют в 60% ОО.

2) Низкий уровень управленческих компетенций в сфере законодательства регламентирующей образовательную деятельность. Только 43,8% директорского корпуса дали правильные ответы на вопросы связанные со знанием Закона об образовании в РФ № 273-ФЗ. На вопросы, связанные с Трудовым кодексом РФ, верно ответили в среднем 64,7% руководителей. Вопросы на знание Гражданского кодекса РФ, правильно ответили 53,3 %. Знания иных федеральных нормативных правовых актов в сфере образования продемонстрировали только 56% руководителей.

3) Низкий уровень управленческих компетенций в сфере менеджмента. На вопросы раздела стратегического менеджмента верно ответили 32% руководителей. На вопросы по психологии и коммуникации верно ответили 69,3% руководителей; об управлении персоналом верно ответили 55,5% руководителей; на знание квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей верно ответили 41,8% руководителей. Руководители ОО недостаточно владеют знаниями из области управления информацией, на вопросы по данной теме верно ответили 23,3% руководителей. У 86,7% возникли трудности при выполнении заданий, тематикой которых являются образовательные результаты.

4) Низкий уровень управленческих компетенций по направлению «Формирование резерва управленческих кадров». Вопросы по данному направлению вызвали затруднения у 90,9% участников.

Учитывая результаты оценки региональных механизмов управления качеством образования и результаты диагностических исследований, выявивших муниципальную специфику и проблемы в управленческой деятельности руководителей ОО, в целях завершения формирования системы мониторинга и совершенствования механизмов управления качеством образовательной деятельности в муниципалитете, с учетом актуальных федеральных, региональных тенденций в управлении качеством образования, необходимо на регулярной основе осуществлять и совершенствовать нормативно-правовую базу, механизм мониторинга и анализ показателей управленческой деятельности, оценку уровня профессиональных компетенций руководителей ОО муниципалитета.

## **2. Цели и задачи системы мониторинга.**

2.1. Для выработки комплекса мер по устранению проблем в системе управления образовательной организацией и совершенствованию управленческой деятельности, необходима всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности и эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета.

Целью системы мониторинга являются:

- повышение качества управленческой деятельности;
- формирование резерва управленческих кадров, создание условий для профессионального роста перспективных кадров сферы образования;
- подготовка школьных управленческих команд, способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием;
- развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования;

2.2. Задачи системы мониторинга:

- сбор, обработка и анализ показателей (индексов показателей) эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (при проведении мониторинга в последующих периодах - анализ динамики показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций);
- выявление образовательных организаций с высокой эффективностью деятельности руководителей с целью распространения лучших практик;
- своевременное выявление профессиональных дефицитов руководителей ОО,

управленческих проблем и негативных тенденций в образовательных организациях с целью их последующего устранения, оказания адресной помощи;

- стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня, методологической культуры руководителей образовательных организаций, использования ими современных технологий управления образовательной организацией;

- повышение эффективности и качества управленческой деятельности;

- анализ влияния качества профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей ОО на качество подготовки обучающихся ОО;

- анализ обеспечения ОО квалифицированными кадрами для разработки и реализации мероприятий по формированию резерва управленческих кадров и школьных управленческих команд;

- обоснование потребности в резерве управленческих кадров;

2.3. В рамках региональной и муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций определено два основных трека (траектории) развития:

- 1) повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

- 2) формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

2.4. Сроки выполнения задач и достижения поставленных целей определяются Приказами Министерства образования и науки Республики Бурятия (далее-Министерство), направленными на исследование качества образования в Республике Бурятия.

2.5. Основными потребителями результатов мониторинга являются Министерство, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления осуществляющие управление в сфере образования (далее- ОМСУ), представители общественности и все заинтересованные лица в развитии системы образования Республики Бурятия.

2.6. Данные, полученные в ходе мониторинга эффективности руководителей ОО, являются информационной основой для принятия органами

исполнительной власти управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей ОО, с целью распространения лучших практик, определению управленческих проблем и негативных тенденций, а наличие подготовленного кадрового резерва позволит принимать решения о замене неэффективных руководителей.

### **3. Муниципальные показатели оценки эффективности деятельности руководителей ОО.**

В соответствии с федеральными и региональными трендами по совершенствованию механизмов управления качеством образовательной деятельности, муниципальная методика оценки эффективности деятельности руководителей ОО включает пять групп показателей:

- 1) показатели по качеству управленческой деятельности;
- 2) показатели по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО);
- 3) показатели из других муниципальных управленческих механизмов: по формированию объективной ВСОКО; непопаданию в список ОО, демонстрирующих признаки необъективности по результатам оценочных процедур; проведению мониторинга школьного благополучия; развитию дополнительного образования в ОО; проведению профориентации школьников и пр.;
- 4) по формированию резерва управленческих кадров;
- 5) по подготовке школьных управленческих команд.

Расчет показателей (приложение 1) осуществляется ежегодно с учетом обновленных результатов мониторинговых исследований. При расчете показателей учитывается уровень профессиональной компетентности и эффективности деятельности руководителей ОО.

В рамках системы мониторинга необходимо установить целевые ориентиры по восполнению показателей выявленных профессиональных дефицитов руководителей ОО. В процессе мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО осуществляется контроль выполнения целевых ориентиров:

1. Управленческая деятельность руководителей ОО по обеспечению информационной открытости ОО, реализуемой через организацию функционирования официального сайта ОО. Данные на сайтах ОО должны быть актуализированы и своевременно размещены в полном объеме в установленной форме с положительной динамикой в анализируемых периодах, не менее 3% в год. Срок реализации 2025 год.

2. Управленческие компетенции в сфере законодательства регламентирующей образовательную деятельность - на базовом уровне не менее чем у 70% руководителей, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год, до достижения повышенного уровня компетенций. Срок реализации 2025 год.

3. Управленческие компетенции в сфере менеджмента в т.ч. стратегического менеджмента, психологии и коммуникации, знаний об управлении персоналом, квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей, управление информацией, компетенции по тематике образовательных результатов - на базовом уровне не менее чем у 70% руководителей, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год, до достижения повышенного уровня компетенций. Срок реализации 2025 год.

4. Управленческие компетенции по направлению «Формирование резерва управленческих кадров и школьных управленческих команд». Данный показатель должен быть сформирован не менее, чем у 70% ОО, с последующей положительной динамикой не менее 3% в год. Срок реализации 2025 год

#### **4. Методы сбора и обработки информации.**

Сбор информации по показателям проводится МКУ «Комитет по образованию» АМО «Еравнинский район» и ГБУ «РЦОИ и ОКО», на основе распоряжения и в сроки, определенные Министерством, с учетом ежегодных результатов оценочных процедур и иной информации.

Для оценки показателей мониторинга применяются следующие методы сбора и обработки информации:

1. Получение сведений из массива баз данных в т.ч. ФИС ОКО, РИС ГИА-9 и ГИА-11, ТестВМ, отчетов по результатам образовательного процесса и др. На основании нормативных документов федерального, регионального и



муниципального уровней, органами исполнительной власти региона, осуществляется сбор данных регулярной статистической отчетности, информации по оперативным запросам Министерства, ОМСУ, ГБУ «РЦОИ и ОКО», ГАУ ДПО РБ «БРИОП», а также уполномоченных организаций.

2. Использование результатов оценочных или исследовательских процедур, реализуемых на региональном уровне специально для расчета соответствующих показателей, в т.ч. информационные карты, подготовленные руководителями в рамках мониторинга, диагностические работы, по оценке компетенций руководителей ОО в форме тестирования и решения кейсов, результаты анкетирования руководителей, педагогов, Google-таблицы с оперативной информацией.

2.1. Информационная карта руководителя ОО содержит показатели образовательной организации, характеризующие управленческую деятельность руководителя ОО. Информационная карта заполняется не реже одного раза в три года, в сроки, определенные МОиН РБ, и подписывается руководителем ОО. Внесенные в информационную карту показатели заверяются органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

2.2. Диагностическая работа выполняется на основании регламента и в установленный срок, определяемый приказом МОиН РБ. В диагностической работе используются контрольно-измерительные материалы в форме тестов базового и повышенного уровня сложности, содержащие вопросы по знанию нормативно-правовых актов регламентирующих образовательную деятельность и кейсы по принятию управленческих решений.

## **5. Мониторинг муниципальных показателей.**

Контроль реализации поставленных целей и задач системы мониторинга осуществляется путем проведения диагностических исследований профессиональных компетенций и эффективности деятельности руководителей ОО, анализа локальной нормативно-правовой документации и сведений, размещенных на официальных сайтах ОО.

Мониторинг позволяет получить информацию о качестве управленческой деятельности, формировании резерва управленческих кадров и подготовке

школьных управленческих команд.

## **6. Анализ результатов мониторинга.**

Анализ результатов мониторинга проводится по следующим направлениям: обобщение полученных данных, использование контекстных данных, интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей. Муниципальная методика включает оценку показателей качества управленческой деятельности, результатов обучения, других муниципальных управленческих механизмов, формировании резерва управленческих кадров, подготовке управленческих команд.

По результатам анализа выявляются руководители ОО с высокими показателями и с дефицитами в той или иной области.

Для анализа и принятия управленческих решений в муниципалитете также используются показатели ГБУ «РЦОИиОКО», МОиН РБ, Рособнадзора, ГАУ ДПО РБ «БРИОП» и показатели Мотивирующего мониторинга, направленные на оценку эффективности деятельности руководителей ОО и рассчитываемые на основе результатов проведенных диагностических исследований.

Результаты анализа направляются в ОО, Министерство, ГАУ ДПО РБ «БРИОП» и иные заинтересованные организации и учреждения для реализации плана мероприятий, принятия мер и управленческих решений.

## **7. Адресные рекомендации по результатам анализа.**

Для повышения качества управленческих компетенций руководителей ОО регионом разрабатываются адресные рекомендации по устранению выявленных дефицитов для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, с учетом проведенной кластеризации муниципалитетов. На муниципальном уровне принимаются меры, направленные на повышение качества управленческой деятельности в ОО.

## **8. Мероприятия, меры, управленческие решения.**

По итогам мониторинга принимаются управленческие решения и проводятся мероприятия регионального и муниципального уровней с целью повышения эффективности деятельности руководителей.

## **9. Анализ эффективности принятых мер.**

Для оценки эффективности выполнения адресных рекомендаций и принятых мер осуществляется ежегодный сравнительный анализ принятых мер и достигнутых результатов.

**Показатели системы мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО.**

Показатели	Направления оценивания	Коэффициенты оценивания	Методика расчета	Данные по РБ, %
<p><b>1. Показатели по качеству управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.</b></p>	<p>Умение эффективно предотвращать и разрешать возможные конфликты</p>	<p>К1: Процентная доля ОО, в которых официальные обучающиеся, их родителей, учителей на конфликтные ситуации в учебном году отсутствуют жалобы</p>	<p><math>K1 = (N / M) \times 100\%</math>                      Где N – количество ОО в которых отсутствуют официальные жалобы;                      M – общее количество ОО;</p>	
<p>Предупреждение правонарушений несовершеннолетних</p>	<p>безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</p>	<p>К2: Процентная доля ОО в которых обучающиеся, стоящие на учете в КДН, надзорных и правоохранительных органах в учебном году.</p>	<p><math>K2 = (N / M) \times 100\%</math>                      Где N – количество ОО в которых отсутствуют обучающиеся, стоящие на учете в КДН, надзорных и правоохранительных органах;                      M – общее количество ОО;</p>	
<p>Функционирование органов управления в РФ» от 29.12.2012)</p>	<p>Функционирование коллегий коллегийных органов управления ОО (№273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012)</p>	<p>К3: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА - Положения о коллегийных органах управления ОО.</p>	<p><math>K3 = (N / M) \times 100\%</math>                      Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА - Положения</p>	<p>о</p>

		<p>коллегияльных органах управления ОО; М – общее количество ОО;</p>	
<p>Наличие индивидуальных учебных планов обучающихся</p>	<p>К4: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, Положение и План индивидуального обучения учащихся.</p>	<p><math>K4 = (N / M) \times 100\%</math> Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА - Положение и План индивидуального обучения учащихся; М – общее количество ОО;</p>	
<p>Применение дистанционных технологий / сетевого взаимодействия в образовательном процессе</p>	<p>К5: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, о дистанционном и сетевом обучении в ОО.</p>	<p><math>K5 = (N / M) \times 100\%</math> Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА, о дистанционном и сетевом обучении в ОО; М – общее количество ОО;</p>	
<p>Организация внеурочной деятельности обучающихся</p>	<p>К6: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА, об организации внеурочной деятельности в ОО.</p>	<p><math>K6 = (N / M) \times 100\%</math> Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА, об организации внеурочной деятельности в ОО;</p>	

<p>Результативность проектной деятельности</p>	<p>К7: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА и реализующих проектную деятельность</p>	<p>М – общее количество ОО;  <math>K7 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА и реализуется проектная деятельность в ОО;  М – общее количество ОО;</p>	
<p>Наличие у руководителя ОО дополнительного профессионального образования «Менеджмент в образовании», «Государственное и муниципальное образование», «Управление персоналом».</p>	<p>К8: Процентная доля ОО, руководители которых прошли обучение по соответствующим ДПП ПК</p>	<p><math>K8 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество руководителей ОО которые прошли обучение по соответствующим ДПП ПК;  М – общее количество руководителей ОО;</p>	
<p>Участие руководства ОО в курсах повышения квалификации, направленных на повышение управленческих компетенций (за последние 3 года)</p>	<p>К9: Процентная доля ОО руководителей, которых прошли обучение по соответствующим ДПП ПК.</p>	<p><math>K9 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество руководителей ОО которые прошли обучение по соответствующим ДПП ПК;</p>	

	Отсутствие выпускников, не допущенных к ОГЭ	К10: Процентная доля ОО, в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ОГЭ	М – общее количество руководителей ОО; $K10 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ОГЭ; M – общее количество ОО в которых сдавалось ОГЭ;	
2. Показатели по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО)	Отсутствие выпускников, не допущенных к ЕГЭ	К11: Процентная доля ОО, в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ЕГЭ	$K11 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых отсутствуют выпускники, не допущенных к ЕГЭ; M – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ;	
	Доля участников ЕГЭ по профильной математике, получивших 70 баллов и выше	К12: Процентная доля ОО у которых участники ЕГЭ по профильной математике, получили 70 баллов и выше	$K12 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по профильной математике,	

	Доля участников ЕГЭ по русскому языку, получивших 70 баллов и выше	К13: Процентная доля ОО, в которых участники ЕГЭ по русскому языку, получили 70 баллов и выше	<p>получили 70 баллов и выше;  М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ по профильной математике;</p> $K13 = (N / M) \times 100\%$ <p>Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по русскому языку, получили 70 баллов и выше;  М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ по профильной русскому языку;</p>	
Наличие участников ЕГЭ, получивших 100 баллов по предмету	К14: Процентная доля ОО, в которых участники ЕГЭ получили 100 баллов по предмету	К14: Процентная доля ОО, в которых участники ЕГЭ получили 100 баллов;	$K14 = (N / M) \times 100\%$ <p>Где N – количество ОО в которых участники ЕГЭ по русскому языку, получили 100 баллов;  М – общее количество ОО в которых сдавалось ЕГЭ;</p>	



3. Показатели из других региональных управленческих механизмов	По формированию объективной ВСОКО	К15: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о ВСОКО.	$K15 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о ВСОКО; M – общее количество ОО;	
	Непопадание в список ОО, признаки демонстрирующих по результатам оценочных процедур	К16: Процентная доля ОО, непопавших в список ОО, признаки демонстрирующих по результатам оценочных процедур	$K16 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО непопавших в список ОО, признаки демонстрирующих по результатам оценочных процедур; M – общее количество ОО;	
	Проведение мониторинга школьного благополучия	К17: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о мониторинге школьного благополучия	$K17 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о мониторинге школьного благополучия; M – общее количество ОО;	

<p>Наличие предпрофильной подготовки на ступени основного общего образования</p>	<p>К18: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о предпрофильной подготовке на ступени основного общего образования</p>	<p>К18 = (N / M) x 100%  Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о предпрофильной подготовке на ступени основного общего образования;  M – общее количество ОО на ступени основного общего образования;</p>
<p>Доля охвата организацией профильного обучения на ступени среднего образования</p>	<p>К19: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о профильном обучении на ступени среднего образования</p>	<p>К19 = (N / M) x 100%  Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о профильном обучении на ступени среднего образования;  M – общее количество ОО на ступени среднего образования;</p>
<p>Наличие дополнительных образовательных программ в ОО для обучающихся</p>	<p>К20: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о дополнительных образовательных программах для обучающихся</p>	<p>К20 = (N / M) x 100%  Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о дополнительных</p>

		образовательных программах для обучающихся; М – общее количество ОО;
Доля охвата профориентационными мероприятиями учащихся 8-11 классов	K21: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о профориентационных мероприятиях для учащихся 8-11 классов	$K21 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО в которых утверждены ЛНА о профориентационных мероприятиях для учащихся 8-11 классов; М – общее количество ООШ и СОШ (имеющих учащихся 8-11 классов);
Наличие адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ	K22: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА об адаптированной образовательной программе для обучающихся с ОВЗ	$K22 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество ОО, в которых утверждены ЛНА об адаптированной образовательной программе для обучающихся с ОВЗ; М – общее количество ОО;

	<p>Создание специальных условий для обучающихся с ОВЗ (Приказ Минобрнауки РФ от 9.11.2015 №1309)</p>	<p>К23: Процентная доля ОО, в которых утверждены ЛНА о создании специальных условий для обучающихся с ОВЗ;</p>	<p><math>K23 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество ОО, в которых утверждены ЛНА о создании специальных условий для обучающихся с ОВЗ;  M – общее количество ОО;</p>
<p><b>4. Формирование резерва управленческих кадров</b></p>	<p>Укомплектованность кадрами на начало учебного года, имеющими соответствующую квалификацию</p>	<p>К24: Процентная доля ОО, укомплектованных кадрами, имеющими соответствующую квалификацию на начало учебного года</p>	<p><math>K24 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество укомплектованных кадрами, имеющими соответствующую квалификацию на начало учебного года;  M – общее количество ОО;</p>
<p>Укомплектованность ОО педагогическими работниками в возрасте до 35 лет</p>	<p>Укомплектованность ОО педагогическими работниками в возрасте до 35 лет</p>	<p>К25: Процентная доля педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет</p>	<p><math>K25 = (N / M) \times 100\%</math>  Где N – количество педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет;  M – общее количество педагогических работников ОО;</p>

<p>Обеспеченность ОО педагогическими работниками с высшей квалификационной категорией</p>	<p>К26: Процентная доля педагогических работников ОО с высшей квалификационной категорией</p>	<p><math>K26 = (N / M) \times 100\%</math> Где N – количество педагогических работников ОО с высшей квалификационной категорией; M – общее количество педагогических работников ОО;</p>	
<p>Обеспеченность ОО педагогическими работниками с первой квалификационной категорией</p>	<p>К27: Процентная доля педагогических работников ОО с первой квалификационной категорией</p>	<p><math>K27 = (N / M) \times 100\%</math> Где N – количество педагогических работников ОО с первой квалификационной категорией; M – общее количество педагогических работников ОО;</p>	

<p>Участие педагогических работников в исследованиях компетенций учителей</p>	<p>К28: Процентная доля педагогических работников, принявших участие в исследованиях компетенций учителей</p>	<p>К28= (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников OO принявших участие в исследованиях компетенций учителей; M – общее количество педагогических работников OO;</p>	
<p>Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных приказом Минобрнауки РБ</p>	<p>К29: Процентная доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных приказом Минобрнауки РБ</p>	<p>К29= (N / M) x 100% Где N – количество педагогических работников OO принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных приказом Минобрнауки РБ; M – общее количество педагогических работников OO;</p>	

	Сформированный резерв управленческих кадров в ОО	К30: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о персональном составе кадрового резерва в ОО на учебный год.	$K30 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о персональном составе кадрового резерва в ОО на учебный год; M – общее количество ОО;	
5. Подготовка школьных управленческих команд	Наличие в ОО утвержденного положения о школьной управленческой команде	К31: Процентная доля ОО, утвердивших ЛНА Положение о школьной управленческой команде	$K31 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество утвердивших ЛНА Положение о кадровом резерве, Приказ о школьной управленческой команде; M – общее количество ОО;	
	Наличие приказа утвердившего персональный состав школьной управленческой команды ОО	К32: Процентная доля ОО, утвердивших Приказ о персональном составе школьной управленческой команды ОО на учебный год.	$K32 = (N / M) \times 100\%$ Где N – количество утвердивших Приказ о персональном составе школьной	

		<p>управленческой команды ОО на учебный год команде; М – общее количество ОО;</p>	
<p>управленческой команды ОО на учебный год команде; М – общее количество ОО;</p> <p><math>K33 = (N / M) \times 100\%</math></p> <p>Где N – количество ОО утвердивших Приказ о персональном составе школьной управленческой команды ОО на учебный год команде; М – общее количество ОО;</p>	<p>КЗЗ: Процентная доля ОО, утвердивших Приказ о плане работы школьной управленческой команды на учебный год.</p>	<p>Наличие утвержденного плана работы школьной управленческой команды на учебный год</p>	