

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

28.06 2013 г. № 712/1
г. Калининград

Об утверждении методических рекомендаций по заключению эффективного контракта с руководителем муниципальной образовательной организации и работником муниципальной образовательной организации

В рамках реализации Программы 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, и в соответствии с приказом 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», в целях перевода руководителей и работников муниципальных образовательных организаций на эффективный контракт **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить методические рекомендации по заключению эффективного контракта с руководителем муниципальной образовательной организации и работником муниципальной образовательной организации согласно приложению № 1.

2. Утвердить методические рекомендации по критериям и показателям эффективности, результативности и качества деятельности и механизму оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации согласно приложениям № 2,3.

3. Утвердить методические рекомендации по критериям и показателям эффективности, результативности и качества деятельности работника муниципальной образовательной организации по должностям согласно приложению № 4.

4. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием Калининградской области, руководителям муниципальных образовательных организации всех типов использовать методические рекомендации при заключении с руководителем муниципальной образовательной организации

**Методические рекомендации по заключению эффективного контракта
с руководителем муниципальной образовательной организации и
работником муниципальной образовательной организации**

1. Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с руководителем и работником муниципальной образовательной организации при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи муниципальным органам власти и муниципальным образовательным организациям Калининградской области (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой 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 (далее - Программа).

2. В соответствии с разделом IV Программы, 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.

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

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования

3. При оформлении трудовых отношений с руководителем и работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), доплат, надбавок); систему нормирования труда;

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

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

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

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации). При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе (далее - примерная форма трудового договора).

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

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. Примерные критерии оценки эффективности деятельности руководителей и эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций прилагаются.

6. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

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

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов, в частности в отношении работников в сфере образования Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать 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);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

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;

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

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

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 дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

9. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения 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 рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

11. 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 высокие результаты работы:

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) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

г) 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;

оплата 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.

12. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, предусмотренных пунктом 11 Рекомендаций, рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

13. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только

ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать 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.

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, 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, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

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.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

16. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Приложение 2 к приказу
Министерства образования
Калининградской области от
«28»июня 2013 года № 712/1

**Критерии и показатели
эффективности, результативности и
качества деятельности руководителей
образовательных организаций в
современных условиях**

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	<i>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</i>	Степень освоения государственных образовательных стандартов в динамике за 3 года: - результаты аттестации в форме ЕГЭ -для средних школ;	0 - 4	38
		- результаты аттестации в 9 классе в форме независимой оценки качества (русский язык, алгебре) - для основных школ;	0 - 4	
		-результаты аттестации по освоению образовательных программ в начальной ступени образования - для начальных школ	0 - 4	
		Динамика учебных достижений обучающихся за 3 года (с учетом характеристики контингента обучающихся)	0 - 4	
		Динамика внеучебных достижений обучающихся за 3 года (с учетом характеристики контингента обучающихся)	0 - 4	
		Уровень разработанности и реализации внутришкольной системы оценки качества образования	0 - 6	
		Уровень реализации профильного обучения	0 - 6	
		Уровень доступности школьного образования для всех обучающихся	0 - 6	
2	<i>Создание условий для осуществления образовательного процесса</i>	1. Доля обучающихся, которым предоставлены все основные виды условий для получения образования в общей численности обучающихся по основным программам общего образования в соответствии с перечнем современных условий, утвержденным Минобрнауки от 30.11.12 (приложение). Перечень дополнительных показателей, которые могут повлиять на повышение итогового балла (на 1,0) по данному критерию - наличие ограждения -оптимальное использование возможностей пришкольной территории в образовательном процессе: - эстетика оформления, культура содержания - эстетические условия внутренних помещений ОУ - создание дополнительных условий за счет	0 - 6	14

		привлечения внебюджетных средств на развитие ОУ		
		Результат обеспечения безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период)	0 - 4	
		Создание условий по обеспечению доступности образования для всех обучающихся <ul style="list-style-type: none"> - наличие вариативных форм организации образовательного процесса - результативность работы по формированию образовательных маршрутов, соответствующих потенциальным возможностям и интересам обучающихся - организация занятости детей по интересам; - контроль посещаемости; - организация индивидуальной работы с учащимся, родителями и др. 	0 - 4	
3	Обеспечение кадрового ресурса учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, привлечение молодых специалистов и уровень организации работы с ними (формы педагогической поддержки и сопровождения в процессе профессионального роста, результативность: динамика проф. мастерства)	0 - 4	11
		Уровень развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 - 4	
		Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров и применение ими современных образовательных технологий.	0 - 3	
4	Социальный критерий	Отчисление обучающихся до получения ими обязательного общего образования, и они не продолжают обучение с целью получения общего образования: <ul style="list-style-type: none"> - отчисления из учреждения в 1-9 классах - отсутствия отчислений из 10-11 классов 	0 - 4	7
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся <ul style="list-style-type: none"> - количество школьников, охваченных летним отдыхом и оздоровлением в динамике (3 года) - организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время - организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул организация летнего трудового лагеря 	0 - 3	

5	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	0 - 6	20
		Уровень использования информационно-коммуникационных технологий в процесс управления общеобразовательным учреждением.	0 - 4	
		Уровень взаимодействия директора с общественностью (обучающимися, родителями (законными представителями) и другими заинтересованными лицами), социумом и социальными партнерами	0 - 4	
		Результативность участия директора в конкурсах профессионального мастерства.	0 - 6	
		Уровень физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) в динамике за 3 года	0 - 3	
		Уровень организации обеспечения учащихся горячим питанием.	0 - 2	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Уровень организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0 - 3	10
		Организация обучения детей с отклонениями в развитии (при их наличии).	0 - 2	
				100 баллов

Приложение 3
к приказу Министерства образования
Калининградской области
от «28»июня 2013 года № 712/1

Механизм оценки
деятельности руководителей образовательных организаций

п/п	Критерий	Показатели	Индикаторы	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Степень освоения государственных образовательных стандартов в динамике за 3 года: - результаты аттестации в форме ЕГЭ - для средних школ;	Оценивается в сравнении со среднеобластными показателями: ниже среднеобластного - «0» баллов, на уровне среднеобластного — 2 балла, выше среднеобластного: до 50% - выставляется 3 балл от 50% до 100% - выставляется 4 балла.	0 - 4	38
		- результаты аттестации в 9 классе в форме независимой оценки качества (русский язык, алгебре) — для основных школ;	Оценивается в сравнении со среднеобластными показателями: ниже среднеобластного - «0» баллов., на уровне среднеобластного — 2 балла, выше среднеобластного: до 50% - выставляется 3 балл, от 50% до 100% - выставляется 4 балла.	0 - 4	
		-результаты аттестации по освоению образовательных программ в начальной ступени образования — для начальных школ	Оценивается в сравнении со среднеобластными показателями: ниже среднеобластного - «0» баллов, на уровне среднеобластного - 2 балла, выше среднеобластного: до 50% - выставляется 3 балл, от 50% до 100% - выставляется 4 балла.	0 - 4	

		Динамика учебных достижений обучающихся за 3 года (с учетом характеристики контингента обучающихся)	<p>Положительная (устойчивая) динамика качества знаний - 2 балла. 100% успеваемость — 2 балла.</p> <p>Отсутствие динамики качества знаний и 100% успеваемости - 0 баллов</p>	0 - 4	
		Динамика внеучебных достижений обучающихся за 3 года (с учетом характеристики контингента обучающихся)	<p>Положительная (устойчивая) динамика участия обучающихся в предметных олимпиадах - 1 балл.</p> <p>Положительная (устойчивая) динамика количества победителей олимпиад, конкурсов, форумов, конференций, проектов: муниципального уровня — 0,5 балла, регионального уровня - 0,5 балла, уровня Российской Федерации - 1 балл, международного уровня - 1 балл</p>	0 - 4	
		Уровень разработанности и реализации внутришкольной системы оценки качества образования	<p>Наличие современной внутришкольной системы оценки качества образования в соответствии с современными требованиями (нормативная документация и локальные акты) — 2,5 балла.</p> <p>Презентация опыта деятельности по вопросу качества образования на мероприятиях различного уровня (конференциях, семинарах, совещаниях, конкурсах и пр.): муниципального и регионального — 1 балла, российский и международный - 1,5 балл</p> <p>Наличие опубликованных разработок и их внедрение в системе образования Ленинградской области (других регионов) – 1 балл</p>	0 - 6	
		Уровень реализации профильного обучения	<p>Положительная (устойчивая) динамика изменения количества (спектра) программ профильного обучения в соответствии с запросами - 1 балл.</p> <p>Положительная (устойчивая) динамика доли обучающихся по программам профильного обучения (в том числе с</p>	0 - 6	

			<p>использованием сетевого ресурса) — 1,5 балла.</p> <p>Соответствие направлений профильного обучений запросу обучающихся (подтверждается результатами анкетирования) - 1 балл.</p> <p>Соответствие направлений профильного обучений рынку труда в различных сферах экономики — 1 балл.</p> <p>Положительная (устойчивая) динамика изменения количества индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся - 1,5 балла</p>		
		Уровень доступности школьного образования для всех обучающихся	<p>Положительная (устойчивая) динамика изменения (расширения) форм обучения - 2 балла</p> <p>Положительная (устойчивая) динамика изменения (расширения) спектра дополнительных образовательных программ - 2 балла.</p> <p>Изменение количественного соотношения спроса обучающихся и их родителей (законных представителей) на образовательные услуги в общеобразовательном учреждении (в том числе с использованием сетевого ресурса) и возможность их удовлетворения - 2 балла.</p>	0 - 6	

2	<p><i>Создание условий для осуществления образовательного процесса</i></p>	<p>1. Доля обучающихся, которым предоставлены все основные виды условий для получения образования в общей численности обучающихся по основным программам общего образования в соответствии с перечнем современных условий, утвержденным Минобрнауки от 30.11.12 (приложение).</p> <p><u>Перечень</u> дополнительных показателей, которые могут повлиять на повышение итогового балла (на 1,0) по данному критерию – наличие ограждения -оптимальное использование возможностей пришкольной территории в образовательном процессе - эстетика оформления, культура содержания - эстетические условия внутренних помещений ОУ - создание дополнительных условий за счет привлечения внебюджетных средств на развитие ОУ</p>	<p>Показатель оценивается методом сравнения со средне областным показателем:</p> <ul style="list-style-type: none"> • равно или выше среднеобластного показателя - 4 балла • ниже среднеобластного: <p>- менее 20% обучающихся обеспечены всеми видами современных условий - 0; -от 20 до 40%- 1; -от 40 до 60% - 2; - от 60% до средне областного - 3</p> <p>При наличии результатов в разрезе дополнительных показателей (по перечню) Каждый из них оценивается в 0,4 балла.</p>	0 - 6	14
		<p>Результат обеспечения безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период)</p>	<p>При отрицательной динамике - 0 баллов При положительной динамике - 2 балла При отсутствии случаев травматизма - 4 балл</p>	0 - 4	

		<p>Создание условий по обеспечению доступности образования для всех обучающихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие вариативных форм организации образовательного процесса - результативность работы по формированию образовательных маршрутов, соответствующих потенциальным возможностям и интересам обучающихся - организация занятости детей по интересам; - контроль посещаемости; - организация индивидуальной работы с учащимся, родителями и др. 	<p>0,8 балла (за каждую позицию) при системной организации работы</p> <p>от 0,1 до 0,7 при; положительной динамике в организации работы и результативности (на усмотрение эксперта)</p> <p>0 баллов при отсутствии системной работы по всем направлениям</p>	0 - 4	
3	Обеспечение кадрового ресурса учреждения	<p>Укомплектованность педагогические кадрами, их качественный состав, привлечение молодых специалистов и уровень организации работы с ними (формы педагогической поддержки и сопровождения в процессе профессионального роста, результативность: динамика проф. мастерства)</p>	<p>Показатель состоит из 5-ти частей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). процент педагогических работников с высшим образованием; 2). процент молодых специалистов; 3). процент педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих высшую и первую квалификационные категории; 4). процент педагогических работников пенсионного возраста 5). процент потребности педагогических кадров. <p>Каждая часть оценивается в сравнении со среднеобластным показателем.</p> <p>Максимальный балл за каждую вышеуказанную часть показателя - 0,8 балла.</p> <p><u>Для первых трех частей:</u></p> <p>Если школьный показатель ниже среднеобластного, выставляется оценка - «0» баллов, если на</p>	0 - 4	11

			<p>уровне среднеобластного - 0,4 балла.</p> <p>При показателе школы выше среднеобластного: от 0 до 30% - выставляется 0,5 балла от 30% до 60% - выставляется 0,6 балла от 60% до 90% - выставляется 0,7 балла от 90% до 100% - выставляется 0,8 балла</p> <p><u>Для четвертой части:</u> Если школьный показатель <u>ниже</u> <u>среднеобластного:</u> от 50 до 100% выставляется оценка - «0,8» баллов, от 0 до 50% выставляется оценка - «0,7» баллов, если на уровне среднеобластного — 0,6 балла. При показателе школы <u>выше среднеобластного:</u> до 50% - выставляется 0,5 балла от 60% до 90% - выставляется 0,4 балла от 90% до 100% - выставляется 0,3 балла.</p> <p><u>Для пятой части:</u> Если школьный показатель выше среднеобластного - «0» баллов, на уровне среднеобластного - 0,4 балла. При показателе ниже среднеобластного: от 0 до 30% - выставляется 0,5 балла от 30% до 60% - выставляется 0,6 балла от 60% до 90% - выставляется 0,7 балла от 90% до 100% - выставляется 0,8 балла</p> <p>Общая оценка эксперта по первому показателю состоит из суммы пяти вышеуказанных частей.</p>		
		<p>Уровень развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе,</p>	<p>Показатель состоит из 4-х частей: 1).участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской работе; 2). участие педагогов и руководителей в опытно-экспериментальной работе;</p>	0 - 4	

		конкурсах, конференциях)	3) участие педагогов и руководителей в конкурсах; 4). участие педагогов и руководителей в конференциях. Каждая часть оценивается в сравнении со среднеобластным показателем. Максимальный балл за каждую вышеуказанную часть показателя - 1 балл. Если школьный показатель ниже среднеобластного, выставляется оценка - «0,5» баллов, если на уровне среднеобластного и выше - 1 балл. Если педагоги и руководители не участвовали в вышеуказанных мероприятиях, выставляется «0» баллов.		
		Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров и применение ими современных образовательных технологий.	Максимальным баллом (3) оценивается ОУ, в котором процент педагогов, прошедших переподготовку и повышение квалификации по освоению современных образовательных технологий не ниже среднеобластного показателя (с учетом принятых обязательств). Если показатель ниже среднеобластного показателя, ОУ оценивается от «0» до «3» пропорционально количественному показателю.	0 - 3	
4	<i>Социальный критерий</i>	Отчисление обучающихся до получения ими обязательного общего образования - отчисления из учреждения в 1 -9 классах - отсутствия отчислений из 10-11 классов	При отрицательной динамике - 0 баллов При положительной динамике отчислений в «никуда» - 2 балл При отсутствии отчислений - 4 балла	0 - 4	7
		Уровень организации каникулярного отдыха учащихся - количество школьников, охваченных летним отдыхом и оздоровлением в динамике (3 года) - организация работы пришкольного лагеря в каникулярное время - организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул организация летнего трудового лагеря	1 балл (по каждой позиции) при 100% охвате обучающихся летним отдыхом, функционировании школьного лагеря, наличии различных форм занятости школьников в период каникул; от 0,1 до 0,9 (по каждой позиции) при положительной динамике по организации отдыха и занятости учащихся в период каникул (на усмотрение эксперта) 0 баллов при отсутствии системной работы по всем направлениям	0 - 3	

5	Эффективность управленческой деятельности	<p>Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении</p>	<p>Наличие органов государственно-общественного управления, установленное нормативным актом - 1 балл.</p> <p>Наличие органов ученического самоуправления, установленное нормативным актом - 1 балл.</p> <p>Динамика участия органов общественного управления общеобразовательного учреждения в решении задач функционирования и развития, предьявленная публично - 2 балла</p> <p>Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности общеобразовательного учреждений на официальном сайте в сети интернет - 2 балла</p>	0 - 6	20
		<p>Уровень использования информационно-коммуникационных: технологии в процесс управления общеобразовательным учреждением.</p>	<p>Положительная (устойчивая) динамика расширения использования ИКТ в процессе управления школой - 2 балла.</p> <p>Наличие и своевременное обновление программных продуктов для автоматизированного управления общеобразовательным учреждением (автоматизации процессов планирования и организации учебного процесса, кадрового учета, административно-хозяйственной деятельности, автоматизации работы библиотеки образовательного учреждения, организации учета питания и др.) - 2 балла.</p>	0 - 4	
		<p>Уровень взаимодействия директора с общественностью (обучающимися, родителями (законными представителями) и другими заинтересованными лицами), социумом, организациями социальными партнерами</p>	<p>Отсутствие обоснованных обращений граждан - 2 балла.</p> <p>Использование разнообразных форм общения, включая интерактивные формы - 2 балла.</p>	0 - 4	
		<p>Результативность участия директора в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Положительная (устойчивая) динамика участия директора учреждения в конкурсах, проектах, исследованиях, экспериментах, конференциях, форумах, и.т.п. Муниципальный и региональный уровня – 1 балл,</p>	0 - 6	

			Федеральный уровень – 2 балла, Международный уровень – 3 балла		
6	<i>Сохранение здоровья обучающихся в учреждении</i>	Уровень физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторингов) в динамике за 3 года	Снижение доли детей 2-3 группы здоровья – 1,5 балла Снижение доли детей, имеющих трудности в коммуникациях 1,5 балла	0 - 3	10
		Уровень организации обеспечения обучающихся горячим питанием	Создание условий для организации обеспечения питания 100% обучающихся – 1 балл Доля обучающихся, получающих горячее питание в динамике к предыдущему учебному году -1 балл	0 - 2	
		Уровень организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	Доля обучающихся в организации принимающих участие в спортивно-массовых мероприятиях, в динамике за 3 года – 1 балл, Динамика количества проведенных мероприятий для учащихся всех параллелей – 1 балл, Динамика количества мероприятий, проведенных на уровне учреждения, муниципального района, области – 1 балл	0 - 3	
		Организация обучения детей с отклонениями в развитии (при их наличии)	Формы и методы организации образовательного процесса -создание условий для обучения обучающихся с ОВЗ – 1 балл, -возможность обучения обучающихся с ОВЗ по индивидуальным образовательным программам, в т.ч. в дистанционной форме	0 - 2	
			Всего		100 баллов

Приложение № 4
к приказу Министерства образования
Калининградской области
от «28»июня 2013 года № 712/1

Примерные направления и показатели эффективности, результативности и качества деятельности педагогических работников образовательных организаций по должностям «учитель», «преподаватель», «преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, промежуточной и итоговой аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Освоение обучающимися государственных образовательных стандартов. ○ Положительная динамика достижений обучающихся по результатам независимой оценки качества образовательного результата. ○ Положительная динамика метапредметных и личностных результатов.
2.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Периодичность участия обучающихся на олимпиадах, в конкурсах, соревнованиях и др. ○ Количество и результативность участия обучающихся на олимпиадах, в конкурсах, соревнованиях и др. ○ Наличие системы мер по работе с одаренными детьми.
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса в общей численности родителей класса. ○ Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.
4.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах. ○ Качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ обучающихся, выполненных под руководством учителя.

5.	Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность, от общей численности обучающихся.
7.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результативность привлечения обучающихся к проектной деятельности. ○ Качественный уровень реализации (участия) в интегрированных межпредметных проектах по достижению индивидуальных образовательных результатов обучающихся.
8.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Положительная динамика личностного развития обучающихся.
9.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся. ○ Участие в системных исследованиях индивидуальных достижений обучающихся.
10.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью. ○ Учебно-методическое обеспечение реализации образовательной программы образовательной организации. ○ Достижение показателей результативности реализации образовательной программы образовательной организации.
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проведение работы по формированию методического содержания кабинета. ○ Организация работы учебного кабинета направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся.
10.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность педагогического работника. ○ Качество проведения урока.

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должности «педагог-организатор»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Участие и результаты участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество, результативность и периодичность участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора.
2.	Результативность участия обучающихся в различных формах досуговой деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Динамика достижений обучающихся на основании использования критериев педагогической диагностики.
3.	Организация досуга обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации по направлению деятельности педагога - организатора.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, охваченных различными формами досуговой деятельности.
4.	Участие педагога – организатора в реализации программ досуговой (внеурочной) деятельности в условиях сетевого взаимодействия и социального партнерства образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры и спорта, общественности.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие досуговых программ (модулей), реализуемых педагогом – организатором в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций. ○ Наличие системы сопровождения обучающихся по реализации сетевых программ досуговой деятельности.
5.	Участие педагога – организатора в инновационной деятельности и представление ее результатов в разных формах и на разных уровнях.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие педагога - организатора в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др. ○ Участие педагога - организатора в разработке программ и проведении опытно – экспериментальной, инновационной деятельности. ○ Обобщение результатов инновационной деятельности на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском, международном).
6.	Реализация разнообразных направлений, форм досуговой (внеурочной) деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация работы детских клубов, кружков, секций, любительских объединений, разнообразной индивидуальной и совместной деятельности обучающихся.

7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none">○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога – организатора по результатам опроса в общей численности родителей обучающихся.○ Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.
----	---	--

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должности «педагог-психолог»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Положительная динамика метапредметных и личностных результатов.
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования). ○ Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников.
3.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество и качество образовательных программ по каждому виду проектов. ○ Количество и качество организованных дополнительных проектов. ○ Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах.
4.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результативность привлечения обучающихся к проектной деятельности. ○ Качественный уровень реализации (участия) в интегрированных межпредметных проектах по достижению индивидуальных образовательных результатов учащихся.

5.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Достижение показателей результативности реализации программы. ○ Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, тестирование и др.). ○ Методическая и инновационная деятельность педагогического работника. ○ Качество проведения занятия. ○ Личный вклад в повышение качества образовательного процесса.
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Положительная динамика личностного развития обучающихся. ○ Наличие индивидуальных планов работы с детьми из социально неблагополучных семей.
7.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.
8.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> ○ Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью. ○ Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы.
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<ul style="list-style-type: none"> ○ Работа по формированию методического содержания кабинета. ○ Оборудование и организация работы учебного кабинета направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся.

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должности «социальный педагог»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Положительная динамика метапредметных и личностных результатов обучающихся.
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования). ○ Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников.
3.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество и качество реализуемых дополнительных образовательных программ по каждому виду проектов. ○ Доля обучающихся, участвующих в дополнительных проектах. ○ Качество творческих исследовательских, проектных работ обучающихся.
4.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результативность привлечения обучающихся к проектной деятельности ○ Качественный уровень реализации (участия) в интегрированных межпредметных проектах по достижению индивидуальных образовательных результатов обучающихся.

5.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Достижение показателей результативности реализации программы. ○ Соответствие внутренней оценки образовательной организации внешней оценке (независимые региональные и муниципальные контрольные работы, тестирование и др.). ○ Методическая и инновационная деятельность педагогического работника. ○ Качество проведения занятия. ○ Личный вклад в повышение качества образовательного процесса.
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Положительная динамика личностного развития детей. ○ Наличие индивидуальных планов работы с детьми из социально неблагополучных семей. ○ Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время. ○ Вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность. ○ Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения учащихся.
7.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.
8.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	Количество разработанных социальным педагогом методических и дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в реализации основной образовательной программы.
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Работа по формированию методического содержания кабинета.
		Оборудование и организация работы учебного кабинета направленная на повышение уровня и качества знаний обучающихся.
		НОТ обучающихся и учителя

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должностям «педагог дополнительного образования», «тренер – преподаватель»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Результативность освоения обучающимися образовательных программ.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Доля обучающихся, качественно освоивших образовательную программу. ○ Наличие положительной динамики результатов освоения образовательных программ (по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля).
2.	Участие обучающихся во всероссийских, международных, региональных, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результативность участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных, региональных, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях. Лауреаты премий Губернатора ЛЮ, Президента РФ. ○ Динамика достижений обучающихся.
3.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлению дополнительной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество выпускников педагога (преподавателя), поступивших на профильные специальности профессиональных образовательных организаций (% от общего количества выпускников объединения). ○ Количество выпускников педагога (преподавателя), продолживших работу по профильным специальностям (% от общего количества выпускников объединения).
4.	Участие обучающихся в творческой деятельности по направлению дополнительной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество и результат участия обучающихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т. д.) по направлению дополнительной образовательной программы. ○ Качество творческих работ (проектов, исследований), выполненных обучающимися в условиях реализации дополнительной образовательной программы.
5.	Участие педагога в методической, инновационной деятельности и представление её результатов в разных формах и на разных уровнях	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие педагога в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др. ○ Участие педагога в разработке программ и проведении опытно – экспериментальной, инновационной деятельности. ○ Обобщение результатов инновационной деятельности на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском, международном).

6.	Наличие учебно – методического комплекса.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие учебно – методического комплекса: ○ дополнительная общеобразовательная (типовая, экспериментальная, авторская) программа; ○ материалы мониторинга её освоения и другие.
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в работе службы сопровождения, консилиума и пр. ○ Проведение индивидуальных консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, педагогическое просвещение родителей. ○ Наличие положительных отзывов о качестве и условиях реализации дополнительных образовательных программ.
8.	Включённость педагога в реализацию программ в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие образовательных программ (модулей), реализуемых педагогом в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций. ○ Наличие индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в условиях реализации дополнительной образовательной программы. ○ Наличие системы сопровождения обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям.
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие индивидуальных планов или групповых программ для детей из социально неблагополучных семей. ○ Положительная динамика личностного развития обучающихся.
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Качество наглядности и дидактических пособий. ○ Соблюдение методических требований к оформлению кабинета. ○ Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, положительный психологический климат занятия).
11.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность педагогического работника. ○ Качество проведения занятий.

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должности «педагог-библиотекарь»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.). Использование инновационных форм в работе библиотеки.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Создание и реализация дополнительных программ взаимодействия с другими образовательными организациями, учреждениями культуры и т.д. ○ Наличие положительных отзывов социальных партнеров, родителей обучающихся о результатах реализации дополнительных проектов, программ. ○ Наличие грамот, дипломов и сертификатов об участии в реализации дополнительных образовательных программ, социальных программ и проектов. ○ Наличие продуктов образовательной и проектной деятельности обучающихся. ○ Результат использования инновационных форм в работе библиотеки. ○ Проведение и результаты работы, направленной на поддержку и развитие чтения в образовательной организации.
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальной информационной культуры обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие диагностического инструментария для проведения педагогической диагностики индивидуальной информационной культуры обучающихся. ○ Наличие результатов мониторинга информационной культуры обучающихся и аналитические выводы к ним. ○ Отражение результатов диагностики в планах работы. ○ Участие педагога-библиотекаря в проведении системных исследованиях совместно с социальными партнерами.
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие результатов анкетирования родителей о традициях чтения в семье, трудностях воспитания культуры чтения, уровне их информационной культуры. ○ Изучение и распространение положительного опыта семейного воспитания (наличие методических материалов, публикаций, информации на сайте образовательного учреждения, в социальных сетях, профессиональных информационных ресурсах (форумах,

		<p>порталах, сайтах), фото- и видеоотчетов и др.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Имеются результаты экспертной оценки администрации или внешних экспертов о проведении совместной работы родителей и обучающихся. ○ Имеются практические результаты взаимодействия с родителями (коллективные работы, материалы выставок, фото- и видеоотчеты, положительные отзывы родителей). ○ Взаимодействие с семьей по вопросам работы с информацией, развитие информационной культуры всех её членов, консультирование родителей по вопросам, входящим в компетенцию педагога-библиотекаря (участие в родительских собраниях, письменные консультации, информация для родителей на сайте образовательной организации, электронные письма). ○ Участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся и их родителей (праздников, конкурсов и т.д.). ○ Удовлетворенность родителей результатами работы педагога-библиотекаря (благодарственные письма, результаты анкетирования, положительные отзывы).
4.	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие годовой циклограммы и плана участия обучающихся в конкурсном движении. ○ Наличие разработанных положений о конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. ○ Разработки материалов конкурсов и олимпиад, проводимых на уровне образовательной организации. ○ Участие в разработке районных и городских этапов конкурсов, соревнований и олимпиад. ○ Результат участия обучающихся в конкурсном движении.
5.	Участие в коллективных педагогических проектах.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в работе творческой группы, методического совета образовательной организации по разработке проектной деятельности. ○ Наличие результатов проектной деятельности (разработок мероприятий, планов-конспектов, фото- и видеоотчетов, информации на сайте ОУ, положительных отзывов).
6.	Участие педагога-библиотекаря в разработке и реализации дополнительной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Разработка авторской или адаптированной программы по основам информационной культуры и библиотечно-библиографических знаний. ○ Участие в семинарах, круглых столах, ведение мастер-классов по основам информационной культуры и библиотечно-библиографических знаний. ○ Обобщение опыта работы и размещение результатов на сайте образовательной организации.

7.	Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результат и проведение индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей. ○ Взаимодействие с педагогическим коллективом образовательной организации, социальными и иными службами, оказывающими помощь детям, находящимся в трудной жизненной ситуации. Создание условий для работы с одаренными детьми и детьми, имеющими особенные образовательные потребности. ○ Использование разнообразных форм работы с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей. ○ Динамика посещения обучающихся образовательной организации библиотеки.
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Образовательная среда библиотеки соответствует санитарно-эпидемиологическим требованиям. ○ Образовательная среда библиотеки создает благоприятный имидж обучения и постоянно обновляется с учетом инновационной деятельности. ○ В библиотеке созданы условия для работы различных социальных групп, реализации всех разделов образовательной программы, выделены рабочие зоны. ○ Педагог-библиотекарь принимает активное участие в расширении деятельности библиотеки, современном и художественном её оформлении. ○ Педагог-библиотекарь реализует мероприятия, направленные на пополнение и обновление библиотечного фонда, в том числе проводятся мониторинги потребности в учебной литературе, состояния библиотечного фонда. ○ Качество и полнота введения документации.

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должностям «учитель-дефектолог», «учитель-логопед»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в организации интеллектуального или коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения. ○ Организация логопедических спектаклей, развивающих игротек, уголков развития воображения, система работы с сенсорными комплексами, интерактивными игровыми комплексами и пр.
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с целью определения структуры и степени выраженности имеющегося у них нарушения развития, комплектования групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния.
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация и проведение диагностических срезов по направлениям работы специалиста. ○ Разработка, внедрение, оценка эффективности и корректировка индивидуальных образовательных маршрутов. ○ Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития ребенка по профилю специалиста. ○ Доля обучающихся, успешно осуществляющих обучение, достигающих уровня подготовки, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в работе службы сопровождения, консилиума и пр. ○ Проведение индивидуальных консультаций, занятий с родителями, открытых мероприятий для родителей, участие в проведении дней открытых дверей, педагогическое просвещение родителей.
5.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Сотрудничество с учителями, воспитателями, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составление общих планов оказания помощи обучающимся по коррекции имеющихся недостатков. ○ Участие в работе службы сопровождения, консилиумов и пр. ○ Сотрудничество с внешними психолого-педагогическими, медицинскими, социальными, культурными и др. организациями. ○ Членство в реальных и виртуальных педагогических сообществах.
6.	Участие педагога в разработке и реализации	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие и полноценность материалов, иллюстрирующих планирование работы

	основной образовательной программы.	<p>специалиста, их согласованность с промежуточными результатами диагностики достижений ребенка, гибкость в отношении скорости и качества индивидуальных достижений детей.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Полноценность разделов, освещающих работу специалиста в основной образовательной программе.
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие индивидуальных планов или групповых программ для детей из неблагополучных семей ○ Положительная динамика личностного развития обучающихся.
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Качество наглядных и дидактических пособий. ○ Соблюдение методических требований к оформлению кабинета. ○ Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-гигиенических требований к проведению занятий, положительный психологический климат занятия). ○ Индивидуальность оформления развивающей среды, учет особенностей контингента обучающихся, лично-ориентированное оформление кабинета (выставки работ детей, уголки «Наши успехи», «Это для нас», использование при оформлении кабинета работ детей, родителей и пр.).
9.	Методическая, инновационная деятельность педагога.	<p>Качество проведения занятия; использование инновационных технологий; разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов.</p> <p>учет индивидуальных и групповых особенностей детей.</p> <p>Выступления и участие в работе на семинарах, конференциях, сетевых сообществах и др.</p>

**Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников
дошкольных образовательных организаций по должности «воспитатель»**

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Освоение воспитанниками государственных образовательных стандартов. ○ Положительная динамика достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата.
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя. ○ Участие воспитателя в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников; ○ изучение индивидуальных достижений воспитанников; ○ проведение системных исследований совместно со специалистами научных учреждений и организаций; ○ разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций. ○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса в общей численности родителей группы. ○ Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников.
5.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации; ○ степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации; ○ степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников; ○ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности; ○ внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др.; ○ проведение анализа заболеваемости воспитанников; ○ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости; ○ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми с учетом их образовательных потребностей.
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями. ○ Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей. ○ Положительная динамика личностного развития воспитанников.
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в оформлении помещения группы. ○ Создание обогащенной развивающей среды группы.
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность воспитателя. ○ Качество проведения занятий с воспитанниками. ○ Степень участия воспитанников в мероприятиях дошкольной образовательной организации, посвященных праздникам и памятным датам.
10.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность воспитателя. ○ Качество проведения занятий.

**Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников
дошкольных образовательных организаций
по должностям «инструктор по физической культуре», «руководитель физического воспитания»**

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Разработка и реализация дополнительных программ, в том числе программ сетевого взаимодействия с другими учреждениями спорта и педагогами дошкольных образовательных организаций. ○ Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.
2.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: ○ степень участия в проведении изучения индивидуальных достижений детей в области здоровья и физического развития; ○ в системных исследованиях совместно со специалистами научных учреждений и организаций.
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций. ○ Наличие планов, программ, проведение мероприятий, позволяющих осуществлять в группах разнообразие форм взаимодействия с родителями воспитанников дошкольных образовательных организаций.
4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация в дошкольных образовательных организациях творческо-проектировочной деятельности, направленной на разработку и реализацию основной образовательной программы дошкольного образования: ○ степень участия педагога в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы; ○ степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов: межгрупповых, на уровне микрорайона, района и др. ○ степень участия в пополнении электронной, дидактической,

		методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для воспитанников разной возрастной группы.
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в дошкольной образовательной организации.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Проведение системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: ○ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности на уровне дошкольной образовательной организации; ○ внедрение передового педагогического опыта, в том числе опыта семейного оздоровления и др.; ○ проведение анализа заболеваемости воспитанников дошкольной образовательной организации; ○ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости в дошкольной образовательной организации; ○ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками разной возрастной группы с учетом их образовательных потребностей.
6.	Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей воспитанников с индивидуальными творческими способностями. ○ Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей.
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Создание обогащенной развивающей среды физкультурного зала и иных помещений для проведения физкультурно-оздоровительной работы.

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций по должности «методист»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Результативность освоения обучающимися образовательных программ по направлению деятельности методиста.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Качество освоения обучающимися образовательной программы. ○ Наличие положительной динамики результатов освоения образовательных программ (по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля).
2.	Результативность участия обучающихся по направлению деятельности методиста в региональных, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	<ul style="list-style-type: none"> ○ Количество победителей и призёров в региональных, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по направлению деятельности методиста. ○ Динамика достижений обучающихся.
3.	Включенность педагогов в проектную, исследовательскую деятельность по направлению деятельности методиста.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Результат участия обучающихся, объединений обучающихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.). ○ Динамика достижений.
4.	Проведение аналитической деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие аналитических материалов по всем направлениям деятельности методиста. ○ Соответствие качества содержания и формы различных видов аналитических документов существующим требованиям.
5.	Организация методической работы в образовательной организации.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие организационной структуры методической деятельности: методический совет, методические объединения, проблемные (творческие, рабочие) группы, наставничество и др. ○ Использование в работе с педагогами различных форм методической деятельности: проведение мастер - классов, круглых столов, семинаров, конференций, открытых занятий и мероприятий и др. ○ Использование в работе с педагогами современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, информационно – коммуникационных и др.).
6.	Обобщение и распространение опыта педагогов в области повышения качества образования.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Представление опыта работы педагогов на разных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском).
7.	Разработанность системы мониторинга определения результатов и качества образовательного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие критериев и показателей, диагностического инструментария оценки качества реализации образовательных программ. ○ Наличие материалов диагностики образовательных результатов.

8.	Удовлетворённость обучающихся, родителей (их законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных и досуговых программ педагогами, методическое сопровождение которых осуществляет методист.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие положительных отзывов об условиях осуществления образовательного процесса. ○ Наличие положительных отзывов о качестве реализации дополнительных образовательных и досуговых программ.
9.	Участие методиста в проектировании и реализации программ в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие образовательных программ (модулей), реализуемых педагогами в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций. ○ Наличие индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в условиях реализации дополнительных образовательных программ. ○ Наличие системы сопровождения обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям.

**Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников
дошкольных образовательных организаций по должности «старший воспитатель»**

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
○ 1.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.). ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Использование ресурсов других социальных институтов детства, культуры, спорта и др.: ○ планирование (координация) совместной деятельности детского сада и других институтов детства и культуры, спорта и др. с учетом образовательных потребностей детей разных групп, заказа родителей (законных представителей) воспитанников и педагогов дошкольной образовательной организации; ○ организация (координация) совместной работы со школой по вопросам преемственности образования воспитанников. ○
○ 2.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся. ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников; ○ изучение индивидуальных достижений воспитанников на группах (оказание практической и консультативной помощи); ○ проведение системных исследований совместно со специалистами научных учреждений и организаций. ○
○ 3.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольной образовательной организации; ○ разработка методических рекомендаций, позволяющих осуществлять в группах разнообразие форм взаимодействия педагогов с родителями; ○ своевременное информирование родителей об образовательной деятельности дошкольной образовательной организации (консультирует, участвует в родительских собраниях дошкольной образовательной организации на группах, информационно поддерживает сайт дошкольной образовательной организации для родителей). ○
○ 4.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация творческо-проектировочной деятельности в дошкольной образовательной организации, направленной на разработку и реализацию основной образовательной программы дошкольного образования; ○ организация работы творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ осуществление методического сопровождения комплексной реализации педагогами образовательных областей и обогащения детских видов деятельности и др.; ○ организация, координация, сопровождение межгрупповых, на уровне дошкольной образовательной организации, микрорайона и др. образовательных проектов; ○ формирование электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для разных возрастных групп; ○ оказание методической поддержки развития профессиональных умений педагогов дошкольной образовательной организации. ○
○ 5.	○ Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников; ○ реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности на уровне дошкольной образовательной организации; ○ внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др., организация обучения педагогов дошкольной образовательной организации; ○ проведение анализа заболеваемости воспитанников дошкольной образовательной организации; ○ разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости в дошкольной образовательной организации; ○ использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми разного возраста с учетом их образовательных потребностей. ○ ○
○ 6.	○ Работа с одаренными детьми и детьми из социально-неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями. ○ Организация психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей. ○
○ 7.	○ Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в создании комплекса условий, направленных на учебно-методическое обеспечение образовательного процесса дошкольной образовательной организации. ○
○ 8.	○ Успешность образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации (повышение качества предоставления	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность дошкольной образовательной организации. ○ Качество проведения занятий в дошкольной образовательной организации.

	государственных услуг).	
--	-------------------------	--

○

○

Примерные направления и показатели эффективности деятельности педагогических работников дошкольных образовательных организаций по должности «музыкальный руководитель»

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Освоение воспитанниками государственных образовательных стандартов, требований. ○ Положительная динамика достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата.
2.	Реализация дополнительных проектов (программ) по направлению деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Реализация дополнительных программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями. ○ Степень участия в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников. ○ Качество и результат участия воспитанников в проектах.
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников; ○ изучение индивидуальных достижений воспитанников; ○ разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций. ○ Доля родителей, положительно оценивающих деятельность музыкального руководителя по результатам опроса в общей численности родителей дошкольной образовательной организации. ○ Качество проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников.
5.	Участие музыкального руководителя в разработке и реализации основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Участие в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации; ○ степень участия в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы; ○ степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации; ○ степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных

		тем для детей разного возраста.
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников на занятиях.
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из социально неблагополучных семей.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями. ○ Положительная динамика личностного развития воспитанников.
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Создание обогащенной развивающей среды музыкального зала и иных помещений для проведения музыкальных занятий и культурно-массовых мероприятий.
9.	Успешность образовательной деятельности музыкального руководителя (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность музыкального руководителя. ○ Качество проведения занятий с воспитанниками. ○ Степень участия воспитанников в мероприятиях дошкольной образовательной организации, посвященных праздникам и памятным датам.
10.	Успешность образовательной деятельности музыкального руководителя (повышение качества предоставления государственной услуги).	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность музыкального руководителя. ○ Качество проведения занятий.