

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

«30» сентября 2013 года

город Советск

№ 114/1

Об утверждении методических рекомендаций по заключению эффективного контракта с работниками муниципальной образовательной организации Советского городского округа

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», на основании приказа Министерства образования Калининградской области от 28 июня 2013 года № 712/1 «Об утверждении методических рекомендаций по заключению эффективного контракта с руководителем муниципальной образовательной организации и работником муниципальной образовательной организации» и в целях перевода работников муниципальных образовательных организаций на эффективный контракт **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить методические рекомендации по критериям и показателям эффективности, результативности и качества деятельности работников муниципальной образовательной организации по должностям согласно приложениям № 1 и №2.

2. Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных организаций использовать методические рекомендации при заключении с работниками муниципальной образовательной организации эффективного контракта и методические рекомендации по критериям эффективности, результативности и качества деятельности работников муниципальной образовательной организации.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

Начальник управления образования

Е.М.Курина

Методические рекомендации по заключению эффективного контракта с работником муниципальной образовательной организации

1. Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной образовательной организации при введении эффективного контракта (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи муниципальным образовательным организациям Советского городского округа (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 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 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. Рекомендуются 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:

11.1. выплаты за высокие результаты работы:

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

11.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

11.3. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

11.4. 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;

11.5. 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.

**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 партнёрства 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 срезовые 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 ЛО, 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, порталах, сайтах), фото- и видеоотчетов и др.). ○ Имеются результаты экспертной оценки администрации или внешних

		<p>экспертов о проведении совместной работы родителей и обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Имеются практические результаты взаимодействия с родителями (коллективные работы, материалы выставок, фото- и видеоотчеты, положительные отзывы родителей). ○ Взаимодействие с семьёй 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 особые 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 составлении 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 основной образовательной программы.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наличие и полноценность материалов, иллюстрирующих планирование работы специалиста, их согласованность с промежуточными результатами диагностики достижений ребенка, гибкость в отношении скорости и качества индивидуальных достижений детей. ○ 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; ○ 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; ○ 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;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Успешность образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации (повышение качества предоставления государственных услуг). ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Методическая и инновационная деятельность дошкольной образовательной организации. ○ Качество проведения занятий в дошкольной образовательной организации.

**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.