

государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя  
общеобразовательная школа с.  
Красный Яр муниципального района  
Красноярский Самарской области

СОГЛАСОВАНО:  
Протокол № 7 от 24.05.2024 г.  
Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ М.Ю.Фомичева

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ № 77-од от 28.05.2024 г.  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ С.Н.Жаднова

### **Положение об оплате труда**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Красный Яр муниципального района Красноярский Самарской области, далее Учреждение.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных Самарской области» (с изменениями и дополнениями от: 21 июня 2006 г., 27 июля 2007 г., 11 июня 2008 г., 29 октября 2010 г., 14 апреля, 26 мая, 12, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г., 2 февраля, 11 декабря 2018 г., 6 марта, 16 апреля, 11 декабря 2019 г., 16 июля, 30 ноября 2020 г., 14 июля 2021 г., 30 августа 2021 г.);
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Устава ГБОУ СОШ с. Красный Яр;
- Коллективного договора;

1.3. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Красный Яр.

## 2. Заработная плата работника

2.1. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.2. Структура оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

- Базового фонда
- Стимулирующего фонда

2.3. Базовый фонд определяется в размере не менее 80 % от фонда оплаты труда работников (далее ФОТ), в состав которого входят:

- ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс составляет 59,85%;
- ФОТ административно-хозяйственного персонала в размере от 18,24%;
- специальный фонд.

Специальный фонд оплаты труда определяется в размере не более 21,81% от базового фонда, который включает:

- проверку тетрадей и письменных работ: по русскому языку – 15 %, математике – 10 %, начальные классы – 10 %;
- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лаборантскими, мастерскими);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам, в соответствии с учебным планом;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации,

полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе: пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем; выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (конкретный размер доплаты работникам определяется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда); выплаты за работу, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.4. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

### **3. Оплата труда**

3.1. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового, специального и стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения; среднюю расчетную единицу за один учебный час по ступеням обучения, среднюю расчетную единицу для индивидуального обучения.

3.2. Заработная плата педагогического работника (стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги), осуществляющего учебный процесс, определяется произведением из средней расчетной единицы, количества учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и 1 января, количества часов по предмету при 5-ти и 6-ти дневной рабочей неделе обучения согласно учебному плану за неделю в каждом классе, среднего количества недель в месяце, коэффициента, учитывающего деления класса на группы при обучении отдельным предметам, коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградных знаках.

3.3. Средняя расчетная единица определяется отдельно по ступеням обучения за один учебный час 2 раза в год, по состоянию на 1 сентября и 1 января.

3.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части, коэффициента, учитывающего квалификацию руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградные знаки.

3.5. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, а также установление коэффициента эффективности работы руководителя, производится органом управления образованием.

3.6. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя, средней заработной платой педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, включающей базовую и стимулирующую части, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителей руководителя, повышающего коэффициента за ученую степень, почетные звания, наградные знаки.

3.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

3.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном и по другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактическое отработанное время.

3.10. Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа). Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательная для общеобразовательного учреждения.

3.11. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, заключаемого как с физическими лицами, так и с юридическими лицами в установленном порядке.

3.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками Учреждения.

3.13. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

3.14. В случае образования фонда экономии оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами.

3.14.1. Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда могут производиться по итогам квартала, полугодия, года, распределенные и утвержденные приказом руководителя. Выплаты из базового, специального и стимулирующего фондов оплаты труда производятся в суммовом выражении по приказу руководителя.

#### **4. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)**

4.1. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной деятельности другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в смене или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Оплата труда совместителей в Учреждении производится за фактически выполненную работу. Не допускается занятие двух руководящих должностей, если это не установлено законодательством.

4.2. Согласно ст. 151 ТК РФ работникам, выполняющим у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

## 5. Стимулирующие выплаты

Стимулирующий фонд оплаты труда работников определяется в размере 20 % от фонда оплаты труда работников (далее ФОТ), который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда.

5.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

5.1.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки;
- доплаты;
- премии.

5.1.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение критериев качества труда работников, определённых Приложениями настоящего Положения;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.1.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50% с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

5.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ.

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ОУ, с момента назначения.

## 5.2. Порядок и сроки распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников

5.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2.3. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

5.2.4. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, 2 раза в год.

5.2.5. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителям директора по УВР и ВР.

### 5.2.6. Заместители директора по УВР и ВР

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- материалы по самоанализу деятельности работников передают директору в течение 5 дней после момента получения их от работников;

5.2.7. Материалы по самоанализу деятельности работников за прошедшее полугодие предоставляются не позднее 10 января, 10 сентября текущего года.

5.2.8. Руководитель ОУ представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о деятельности работников ОУ не позднее 17 января, 17 сентября текущего года.

5.2.9. Управляющий совет школы рассматривает аналитическую информацию о деятельности работников ОУ по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации руководителем ОУ.

5.2.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя ОУ на следующий день после заседания Управляющего совета школы и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

5.2.11. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме:



- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями за прошедшее полугодие;

- ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок работникам, делится на общее количество баллов, набранных работниками за прошедшее полугодие.

5.2.12. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

5.2.13. Стимулирующие выплаты директору школы, директору школы как учителю устанавливаются СЗУ МОиН Самарской области.

### 5.3. Выплата премий

#### 5.3.1. Условия и размеры премиальных выплат

Единовременное премирование работников осуществляется за:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;

- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых по основаниям, изложенным в данном положении.

#### 5.3.2. Система показателей для премирования педагогов

Премирование педагогов школы осуществляется с учетом достижения ими следующих показателей:

- стабильность и рост качества обучения, достижение обучающимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, учебный год), высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации;

- проведение уроков на высоком мелодическом уровне с применением современных наглядных материалов и информационно-коммуникационных технологий; с использованием оздоровительных, здоровьесберегающих, развивающих технологий;

- подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности, выполнение программ профильного, углубленного, расширенного изучения предметов;

- участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня;

- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая, физиологическая комфортность);

- проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек;

- личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы в социуме;

- образцовое содержание кабинета, соблюдение в нем санитарных требований, участие в подготовке кабинета к новому учебному году;

- своевременная и качественная подготовка документации (отчеты, тематическое планирование, планы уроков, планы работы классных руководителей, ведение электронных журналов, личных дел и др.);

- в связи с юбилейными или праздничными датами.

### 5.3.3. Премирование отдельных категорий работников

Премирование заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществляется с учетом следующих показателей:

- активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в образовательном учреждении, создание условий для повышения профессионального и методического уровня учителей школы;

- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые уроки, конференции, круглые столы, семинары и т.д.). Работа по активизации участия учителей школы в окружных, региональных, российских мероприятиях, экспериментах, результативность участия;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, своевременное оказание методической помощи педагогам, проходящим аттестацию;

- организация профильного обучения и предпрофильной подготовки;

- участие в реализации программы развития образовательного учреждения;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.

Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы. Своевременный, оперативный контроль выполнения правил внутреннего распорядка и других локальных нормативных актов школы, его результативность;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;

- образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;

- качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

- качество и результативность работы по сохранению контингента обучающихся;

- работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Основаниями для премирования заместителя директора по АХЧ являются:

- обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

- обеспечение выполнения требований электробезопасности;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями.

Основанием для премирования секретаря-делопроизводителя является качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации школы.

Основаниями для премирования заведующего библиотекой являются:

- высокая читательская активность обучающихся;

- эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного проведения досуга;

- активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;

- качественное оформление тематических выставок;

- выполнение плана индивидуальной работы.

Основаниями для премирования младшего обслуживающего персонала являются:

- содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- качественное проведение генеральных уборок.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### 5.3.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

На принятие решения о лишении или уменьшении размера премии оказывают влияние следующие показатели: частая заболеваемость сотрудника; пассивность в жизни школы; наличие ошибок в ведении документации; отсутствие результатов в работе с семьями.

#### 5.3.5. Порядок установления премиальных выплат

Вопросы премирования рассматриваются на управляющем совете по распределению стимулирующего фонда и советом школы по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оценки качества образования (по четвертям, по полугодиям). Директор школы и его заместители представляют управляющему совету аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основанием для премирования или депремирования конкретных работников.

Управляющий совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

### **6. Порядок выплаты материальной помощи**

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь выплачивается единовременно в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей).

### **7. Заключительные положения**

7.1. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Указами Президента Российской Федерации, Правительством Самарской области.

Настоящее положение может пересматриваться по отдельным пунктам, согласовываться и утверждаться на новый срок.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксп.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 1		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1 2		
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1 2		
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0 2		
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	0 2		
1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	0 2		
1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	0 2		
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2 3		
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы			

	учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	2		
1.11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1		
1.12	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярное время), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	2		
1.13	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя - не менее 50% - 70% - 100%	1 2		
1.14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) - школьный уровень - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	1 2 3 4 5		
1.15	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик	1		
1.16	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в образовательные мероприятия (профильные смены) и внеклассные мероприятия различного уровня - не менее 50%	2		
1.17	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя,			

	установленного ТУ/ДО для ОО - 70%-89% - 90% и выше	2 3		
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) - наличие призеров и победителей школьного уровня (не менее 1) - наличие участников окружного уровня (не менее 1) - наличие призеров окружного уровня (не менее 1) - наличие участников регионального и всероссийского уровней (не менее 1) - наличие призеров регионального и всероссийского уровней(не менее 1)	1 2 3 4 5		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) - наличие призеров школьного уровня (не менее 3) - наличие участников окружного уровня (не менее 1) - наличие призеров окружного уровня (не менее 1) - наличие участников регионального и всероссийского уровней (не менее 1) - наличие призеров регионального и всероссийского уровней(не менее 1)	1 2 3 4 5		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - не менее 15% - выше 15%	1 2		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) - наличие призеров школьного уровня (не менее 3) - наличие участников окружного уровня (не менее 1) - наличие призеров окружного уровня (не менее 1) - наличие участников областного уровня (не менее 1) - наличие призеров областного уровня (не менее 1)	1 2 3 4 5		

2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	3		
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику - наличие	4		
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя - не менее 35%	1		
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО - не менее 70%	3		
2.9.	Доля обучающихся, достигших сформированности функциональной грамотности - на 3-4 уровне - от 25% до 35% - на 3-4 уровне - от 36% до 40% - на 3-4 уровне - более 40% - на 3-4 уровне - более 40% и 5-6 уровень - более 11%	2 3 4 5		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня) - на уровне округа - на уровне региона	2 3		
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с			



	учётom КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	3		
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	3		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня) - участие	1		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) - окружной - региональный	2 3		
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - победитель (призер) окружного уровня - участник регионального уровня - победитель регионального уровня	3 4 5		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1		
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных			

	горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - 82%-89% - 90% и выше	2 3		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1		
5.3.	Наличие обучающихся у учителя, ставших обладателями знака ГТО (баллы не суммируются) - золото - серебро - бронза	3 2 1		
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксп.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, ПДН)	2		
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, - увеличение - уменьшение, сохранение	2 1		
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1		
1.4.	100% охват обучающихся социально-психологическим тестированием	1		
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский, международный уровень	1 2 3		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) - 85% - 99% - 100%	1 2		
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) - 75%-95%	1		

	- 96%-100 %	2		
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета - 85%-99% - 100 %	1 2		
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский, международный уровень	1 2 3		
2.5.	Доля обучающихся, достигших 14-тилетнего возраста, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время - 85%-99% - 100 %	1 2		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - окружной уровень - региональный уровень - всероссийский, международный уровень	1 2 3		
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	3		
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксп.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	1 2 3		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	0 2		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1- 3		
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % - 60-85%; - свыше 85%	1 2		
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	1		

1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	2		
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки - окружной уровень - региональный уровень	1 2		
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся - 51%-85%; - свыше 85%	1 2		
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся - 51%-85%; - свыше 85%	1 2		
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся - 51%-85%; - свыше 85%	1 2		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	2		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-3		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	1-3		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	1-3		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных	1-		

	иными ОО, (в зависимости от уровня)	3		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1-2		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1-2		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1-3		
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксл.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период - 70%-80% - 81%-90% - 91% и более	1 2 3		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	2		
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	2		
1.4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) - 70%-79% - 80% и более	1 2		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся (не менее 50%) объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - школьный - муниципальный или сельский - региональный	1 2 3		



	- всероссийский, международный	4		
2.2.	Наличие обучающихся победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое) - школьный - муниципальный или сельский - региональный - всероссийский, международный	1 2 3 4		
2.3.	Наличие обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - школьный 100% - муниципальный или сельский 90% - региональный не менее 50% - всероссийский, международный	1 2 3 4		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период - от 20% до 50% - более 51%	2 3		
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	2		
2.6.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации	3		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период	1 - 3		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут			

	суммироваться) - окружной - региональный - всероссийский, международный	1 2 3		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): - окружной - региональный - всероссийский, международный	1 2 3		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период (наличие)	2		
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) - окружной - региональный - всероссийский, международный	2 3 4		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое)	2		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксл.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	2		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога, учителя логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): - 20%-39% от числа обучающихся - 40%-59% от числа обучающихся - 60% и более от числа обучающихся	1 2 3		
1.3.	Наличие обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) - школа - округ - регион	1 2 3		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - до 50% - более 50%	1 2		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - до 50% - более 50%	1 2		
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся			

	(наличие аналитической справки по итогам анкетирования) - до 50% - более 50%	1 2		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР для педагогов	2		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) - окружной уровень - региональный уровень	2 3		
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	1		
3.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО и иными ОО: - школьный уровень - окружной уровень - региональный уровень	1 2 3		
3.4.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание; - создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1 2 3 4		
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Самооценка	Оценка эксл.
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - свыше 45% -	4 5		
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений - свыше 20 посещений -	4 5		
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач - свыше 12 книговыдач -	4 5		
1.4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего кол-ва обучающихся - свыше 75% от общего кол-ва обучающихся -	4 5		
1.5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего кол-ва обучающихся - свыше 20% от общего кол-ва обучающихся -	4 5		
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	5		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)			

	- школьный уровень (1-2) - окружной уровень (2-3) - региональный уровень (4-5)	4 5		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок - свыше 10-ти разработок -	4 5		
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период на сайте школы - отдельно в разработке -	5		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) - школьный уровень (1-2) - окружной уровень (2-3) - региональный уровень (4-5)	2 3 5		
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) - школьный уровень (1-2) - окружной уровень (2-3) - региональный уровень (4-5)	2 3 5		
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	4- 5		