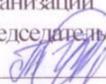


МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 47»  
(МОАУ «СОШ № 47»)  
460005, г. Оренбург, пер. Квартальный, 2, тел/факс (3532)75-74-91 Email: [47@orenschool.ru](mailto:47@orenschool.ru)

---

ПРИНЯТО  
на заседании педагогического совета  
Протокол  
№ 1 от 30.08.2022г.

СОГЛАСОВАНО  
Профессиональный Союз  
Работников образовательной  
организации  
Председатель ПК  
  
Байкова Т.В.  
01.09.2022

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
по МОАУ «СОШ № 47»  
№ 183 от 01.09.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим**  
**работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 47»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОАУ «СОШ №47» г.Оренбурга (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», на основании Постановления администрации города Оренбурга от 23 октября 2019 г. № 3048-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МОАУ «СОШ №47» г. Оренбурга (далее – организация) в достижении высоких результатов в профессиональной деятельности.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности педагогов и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников МОАУ «СОШ №47» г.Оренбурга.

1.4. Задачами проведения оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов своей профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своей профессиональной деятельности.

1.5. Настоящее Положение является неотъемлемым приложением к коллективному договору и принимается коллегиальным органом управления организации, утверждается и вводится в действие приказом руководителя организации.

1.6. Настоящее Положение устанавливает показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности, порядок распределения стимулирующей части оплаты труда, сроки и размер выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются с учетом мнения и по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

1.8. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации в пределах выделенного финансирования.

## 2. Порядок и условия установления премиальных выплат и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместитель директора;
- учитель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- преподаватель-организатор ОБЖ.

2.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

\*При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности

2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

2.5. Право на установление педагогическим работникам организации выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.6. При наступлении у педагогических работников организации права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Выплаты стимулирующего характера включают поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации и производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников, разработанных с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10. При отсутствии финансовых средств приказом руководителя организации выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее

минимального размера оплаты труда педагогическим и иным работникам организации.

2.11. Премирование педагогических работников организации производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.1. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

2.11.2. Основными показателями премирования работников организации по итогам работы являются следующие показатели деятельности:

- качественное исполнение должностных обязанностей,
- высокие результаты деятельности,
- высокая творческая активность и инициатива.

2.11.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся педагогическим работникам организации и выплачивается, исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении конкретных заданий и поручений руководителя организации;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;
- 4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

2.11.4. Премии выплачиваются с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада педагога в деятельность организации, а также исполнения должностной инструкции.

2.11.5. Время нахождения педагогического работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

2.11.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем педагогическим работникам организации, либо отдельным педагогическим работникам.

2.11.8. Решение о выплате и размере премий педагогическим работникам оформляется приказом руководителя организации.

### **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат педагогическим работникам**

3.1. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам организации может быть уменьшен полностью или частично в следующих случаях:

- на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей педагогическим работником;
- в случае травматизма обучающихся во время образовательного процесса или во время организации внеурочной деятельности обучающихся;
- при поступлении обоснованных жалоб на деятельность педагогического работника: нарушения им правил внутреннего трудового распорядка организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб,
  - в случае дисциплинарных взысканий,
  - обоснованных жалоб родителей (законных представителей).

3.2. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период (вновь принятые, отпуск, лист нетрудоспособности) начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или отменены, педагогические работники в этом случае должны быть предупреждены об этом в установленном законом порядке.

3.4. Педагогические работники, некачественно и несвоевременно выполняющие свои служебные обязанности, а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

3.5. Педагогическим работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

### **4. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации**

4.1. Распределение и установление стимулирующей части оплаты труда, а также распределение целевых средств межбюджетных трансферов на поощрение производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

4.3. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников организации в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.4. Состав Комиссии избирается на собрании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя организации.

4.5. В состав Комиссии входят члены администрации, председатель представительного органа работников, руководители школьных методических объединений, опытные и пользующиеся авторитетом в коллективе работники.

Состав комиссии включает нечетное количество членов.

4.6. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается на заседании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.7. Секретарь Комиссии назначается председателем Комиссии на первом заседании Комиссии.

Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии по всем вопросам деятельности Комиссии, ведёт протоколы заседаний Комиссии, оформляет итоговые оценочные листы, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.8. Заседание Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

4.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее двух трети её членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим

4.12. Комиссия может разрабатывать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.13. Комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию у администрации организации на педагогических работников в пределах своей компетенции.

## **5. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам организации**

5.1. Комиссия осуществляет распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам, являющимся работниками организации,

работающим на основании трудового договора (эффективного контракта) и находящимся в списочном составе организации на момент выплаты.

5.2. Комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности педагогического работника, составленный на основе критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников, а также дополнительные сведения, характеризующие деятельность педагога, которые могут быть представлены как самим работником, так и членами комиссии.

5.3. Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам организации с внесением результатов в итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику, а принятое решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении выплат.

5.4. В соответствии с критериями производится подсчет максимального количества баллов, которые может набрать каждый педагогический работник организации.

Для того, чтобы рассчитать стоимость одного балла, необходимо сумму средств, выделенную из фонда оплаты труда для стимулирующих выплат, разделить на максимальное общее количество баллов.

Размер выплат для конкретного педагогического работника рассчитывается путем умножения количества баллов (которые начислены ему по результатам оценки эффективности профессиональной деятельности) на стоимость 1 балла для данной категории работников.

5.5. На основании протокола решения Комиссии издается приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда.

5.6. Комиссия в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников организации с итоговым оценочным листом под подпись, а руководитель организации в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников с приказом об установлении выплат стимулирующего характера под подпись.

5.8. С момента ознакомления педагогических работников организации с итоговым оценочным листом, в течение одного дня, педагогические работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой эффективности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю организации.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.9. Руководитель организации инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления педагогического работника о несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана рассмотреть заявление педагогического работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

5.10. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом руководителя организации.

6.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по решению администрации организации или мотивированному представлению представительного органа работников. В случае отсутствия оснований для пересмотра, срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.

6.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом организации и иными нормативными актами.

**Приложение к Положению  
об установлении выплат  
стимулирующего характера  
педагогическим работникам**

**Критерий оценки эффективности  
профессиональной деятельности педагогов общеобразовательной организации**

№ п/п	Критерии	Баллы (от 0 до 10 баллов)
1.	<b>Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ):</b>	
1.1.	по итогам административных контрольных срезов знаний обучающихся:	
1.2.	по итогам внешних контрольных срезов:	
1.3.	по итогам проведения промежуточной аттестации обучающихся:	
1.4.	по итогам проведения государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ:	
1.5.	соответствие внутришкольной оценки уровня освоения образовательных программ внешней оценке (по итогам проведения ЕГЭ) в отношении обучающихся, претендующих на медаль	
2.	<b>Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету:</b>	
2.1.	всероссийская олимпиада школьников:	
2.1.1.	процент участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников: школьный этап муниципальный этап региональный этап заключительный этап	
2.1.2.	наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников: школьный этап муниципальный этап региональный этап заключительный этап	
2.2.	Областная олимпиада школьников 5-8 классов:	
2.2.1.	процент участия обучающихся в областной олимпиаде школьников 5-8 классов: школьный этап муниципальный этап региональный этап	
2.2.2.	наличие победителей и призеров областной олимпиады школьников 5-8 классов: школьный этап муниципальный этап региональный этап	
2.3.	Процент и результаты участия обучающихся в перечневых олимпиадах (с указанием уровня):	
2.4.	Процент и результаты участия в исследовательских и творческих очных конкурсах и конференциях (с указанием	

	уровня):	
2.5.	Процент и результаты участия в дистанционных олимпиадах и конкурсах (с указанием уровня):	
2.6.	Эффективность организации проектной деятельности обучающихся по предмету:	
<b>3.</b>	<b>Эффективность деятельности педагога в качестве классного руководителя:</b>	
3.1.	организация самоуправления обучающихся в классе	
3.2.	вовлеченность обучающихся в мероприятия школы, акции и различные детские школьные организации, спортивные секции и т.д.	
3.3.	эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	
<b>4.</b>	<b>Деятельность педагога с различными категориями обучающихся, требующих индивидуального сопровождения:</b>	
4.1.	дети-инвалиды и дети с ОВЗ:	
4.2.	дети с низкой социализацией и девиантным поведением:	
4.3.	дети из неблагополучных семей:	
4.4.	высокомотивированные дети (эффективность взаимодействия):	
<b>5.</b>	<b>Методическая активность педагога *</b>	
5.1.	участие в конкурсах профессионального мастерства (с указанием формы участия и уровня): школьный муниципальный региональный всероссийский очный/заочный/дистанционный	
5.2.	участие в работе методических объединений и профессиональных сообществах различного уровня:	
5.3.	распространение педагогического опыта (уровень представления опыта):	
5.4.	разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку профессионального сообщества (с указанием уровня):	
5.5.	экспертная деятельность педагога	
5.6.	наставничество	
5.7.	эффективная деятельность педагога, направленная на преодоление профессиональных дефицитов	
<b>6.</b>	<b>Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации *</b>	
<b>7.</b>	<b>Критерии с отрицательными баллами:</b>	
7.1.	наличие обоснованных жалоб от родителей	
7.2.	наличие дисциплинарных взысканий	
7.3.	несвоевременное заполнение школьной документации	
7.4.	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся	
7.5.	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога	
<b>Максимальное количество баллов, которое может набрать педагог, –... баллов</b>		

**Критерии оценки эффективности  
профессиональной деятельности педагога-психолога**

№	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагога-психолога государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога
1.	Участие в организации коррекционно-развивающего направления во внеурочной деятельности образовательного учреждения.	100 % охват обучающихся (начальная школа и 5 - 6 класс) 1 б.
2.	Организация развивающих игротек, уголков развития воображения, система работы с сенсорными комплексами и пр.	Имеется / не имеется – 1 б
3.	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся, воспитанников (качество проведения индивидуальных консультаций с родителями, участие в проведении общешкольных и классных родительских собраний).	высокий – 1 б.
4.	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника.	Количество и качество выступлений на заседаниях методических объединений, педагогических советах, подготовка и проведение открытых занятий, внедрение инноваций – по 1 б
5.	Качество проведения занятий; использование инновационных технологий; разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов.	высокий – 1 б.
6.	Положительная динамика личностного развития обучающихся группы риска	Рост качества знаний – 1 б.
7.	Наличие индивидуальных планов работы с детьми из группы риска.	Имеется/ не имеется 1 б.
8.	Организация мониторинга психофизического состояния и динамики развития обучающихся с ОВЗ.	Имеется / не имеется 1 б.
9.	Сотрудничество с учителями, воспитателями и прочими педагогическими работниками, посещение занятий, консультирование педагогов, участие в составлении общих планов оказания помощи обучающимся по коррекции имеющихся недостатков.	Количество и анализ посещенных уроков, внеклассных мероприятий, воспитательных мероприятий, количество консультаций педагогов 1 б.
12.	Работа по формированию методического содержания кабинета.	Обеспечение методической литературой, дидактическими материалами, информационными ресурсами, разработками 1 б.
14.	Участие в работе службы медиации, психолого-медико-педагогического консилиума и пр.	Количество и качество выступлений на заседаниях ПМПК; качественное ведение документации 1 б.
15.	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности. Исполнительская дисциплина.	Без замечаний, по срокам 1б.

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности  
социального педагога**

Критерии	Индикатор	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты деятельности социального педагога	Отсутствие правонарушений в ОУ Отсутствие преступлений в ОУ	Уменьшение - 2б Стабильность - 0б		
	Результативность участия школьников в соответствующих конкурсах, акциях, проектах:	1 место - 4 баллов 2 место - 3 балла 3 место - 2 балла Участие - 1 балла		
	1 муниципальный уровень	1 место - 4 баллов 2 место - 3 баллов 3 место - 2 баллов Участие - 1 баллов		
	2 региональный уровень	Участие - 1 баллов		
	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних группы риска	75-100% - 2 балла 50-74% - 1 балл		
	Охват учащихся группы риска и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	75% и выше - 2 баллов		
	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей горячим питанием по месту учебы	70% и выше - 3 балла 61-69% - 2 балла 50-60% - 1балл		
Включенность в методическую работу	Разработка планов	2 баллов		
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация)	4 балла - всероссийский уровень 3 балла - региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень 1 балл - уровень		

	выставок, мастер-классы и др.)	ОУ.		
Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень Заочные: 2 балла – всероссийский уровень		
	Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень 1 балл – региональный уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются		
	Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ		
	Исполнительская дисциплина	3 балла		
	Курсовая подготовка	2 балла		
Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений обучающихся из группы риска	- ведение индивидуальных карт обучающихся группы риска;	2 б.		
	- разработка и реализация мероприятий с обучающимися группы риска по результатам мониторинга.	2 б.		
Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности.		1 б.		

Исполнительская дисциплина.		1 б.		
ОБЩЕЕ КОЛ-ВО БАЛЛОВ				

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога -организатора**

№	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагога-организатора государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора
1.	Доля обучающихся, участвующих в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора	% вовлеченности обучающихся 1 б.
2.	Динамика достижений обучающихся на основании использования критериев педагогической диагностики.	Итоги мониторинга достижений обучающихся во внеурочной деятельности 3 б.
3.	Количество детей группы риска, охваченных различными формами досуговой деятельности.	% охвата различными формами досуговой деятельности детей группы риска 1 б.
4.	Наличие досуговых программ (модулей), реализуемых педагогом – организатором в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций.	Наличие / отсутствие 1 б.
6.	Участие педагога – организатора в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др.	Количество и результативности участия в различных мероприятиях 1 б.
7.	Участие педагога - организатора в разработке программ по внеурочной деятельности и в проведении инновационной деятельности.	Наличие разработанных программ по внеурочной деятельности. 1 б.
8.	Обобщение результатов инновационной деятельности на разных уровнях (школьном, муниципальном, региональном, всероссийском, международном).	итоги и обобщение результатов участия обучающихся в школьных социальных проектах; итоги участия обучающихся в конкурсах, выставках и др.

		16.
9.	Организация работы детских клубов, любительских объединений, разнообразной индивидуальной и совместной деятельности обучающихся.	Наличие / отсутствие 1 б.
10.	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	Высокий – 2 б.
11.	Оформление и оборудование помещений школы в соответствии с проводимыми мероприятиями по направлениям внеурочной деятельности.	Наличие и эстетичность оформления, соответствие содержанию мероприятия 1 б.
12.	Создание элементов образовательно-воспитательной инфраструктуры в кабинете педагога-организатора: - создание обогащенной развивающей среды.	1 б.
13.	Дополнительный объем работы	Наличие/отсутствие 16.

Из общей суммы баллов вычитается 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- своевременности оформления учетно-отчетной документации: -2 балла;
- своевременности заполнения классных журналов: - 2 балла;
- своевременности заполнения электронных журналов: - 2 балла;
- опоздания на уроки: - 2 балла;
- отсутствия на месте дежурства: - 2 балла.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учителя-логопеда

№	Критерии эффективности деятельности	Целевые показатели	Оценочные процедуры	Баллы	Балл комиссии:
1	Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки)	Увеличение нагрузки	Документы(списки ) свидетельствующие о колве воспитанников	1б(за 1ребёнка сверх нормы)	
2	Уровень сложности контингента: Отсутствие детей с отягощенными заключениями; Дети с ОВЗ (ТНР) (подтвержденные документально) Инвалиды((ДЦП, слабослышащие, РАС и т.п.)и дети с ОВЗ (ЗПР)подтвержденные документально заключениями	Дополнительная нагрузка (время, объем, особенности каждого воспитанника)	Заключения ЦПМПК	1б (стандарт.сложность)  2б(средняя сложность)  3б(высокая сложность)	
3	Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами ДО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям	Результативность взаимодействия в соответствии с планом	Ведение тетради взаимодействия	1 б	
4	Взаимодействие с родителями(уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками и родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Групповое и индивидуальное консультирование, проведение открытых занятий.	(планы, конспекты и т.д.)	2 б	
5	Участие в общих мероприятиях ДО	участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях	исполнение ролей, оформление помещений, подготовка детей к участию в	1 б	

			конкурсах		
6	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах;	Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах - конкурсах, выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях	Отзывы родителей на сайте школы, конспекты, фотоотчеты	1-3 б	
7	Самообразование: 1. Систематическое посещение конференций, семинаров и т.п. 2. Внеплановое обучение на курсах повышения квалификации 3. Получение дополнительного (второго и более) высшего образования (по специальности), обучение в аспирантуре или магистратуре	Выведение образовательного процесса на более высокий уровень, расширение областей повышения квалификации по смежным областям	Наличие приказов, сертификатов, дипломов, справок и т.п.	1б 2б 3б	
8	Внедрение современных технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий	Использование разнообразные методы и приёмы в том числе ИКТ Созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы		1 б	

	технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий	методы и приёмы в том числе ИКТ Созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы		2 б	
9	Работа в ППк комплекса	Выполнение дополнительной нагрузки	Служебная записка, приказ по комплексу	1 б	
10	Участие в методической деятельности образовательного учреждения	Разработка программ, перспективных планов и т.д.	Предоставление этих документов	1 -3 б	

1 1	Информационная открытость	Наличие личной страницы в интернете, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц	Наличие информации на сайте, публикаций в СМИ, наличие презентаций, опыта работы	1 -2 6	
1 2	Привлечение внебюджетных средств за счет платных образовательных услуг: Количество привлеченных до 3-х человек Более 3-х человек		Статистические данные (отв. за платные образовательные услуги)	1 6 2 6	
1 3	Виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями	Повышение качества предоставляемых образовательных услуг	Наблюдение руководителя старших воспитателей ДО	1 6	
1 4	Отсутствие больничных листов	Предоставление качественных образовательных услуг	Данные от старших воспитателей	1 6	
1 5	Реализация дополнительных проектов	Реализация проектных методик и технологий в образовательном процессе: социальные, групповые, индивидуальные	Наличие опыта работы, самоанализ	1 -2 6	
1 6	Дополнительные материальные затраты на приобретение дидактических пособий, программ, оснащение рабочего кабинета	Повышение качества образовательных услуг	Чеки, наличие в кабинете	2 6	
7	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	-нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных инструкций; -низкая исполнительская дисциплина; -обоснованные жалобы родителей		1 6 1 6 5 6	

Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
лист  
Директор школы  
Милана Н.И.

