к письму Минобрнауки России от 25 марта 2009 г. N 06-296

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАПРАВЛЕННОЙ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

 К **компенсационным** относятся следующие выплаты:

 - за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или)опасными и иными особыми условиями труда;

 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, должностей, сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и праздничные дни и др.).

 Выплаты **стимулирующего характера** могут определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Вучреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующегохарактера:

 - *за интенсивность и высокие результаты работы;*

 *- за качество выполняемых работ;*

 *- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;*

 *- премии по итогам работы.*

 Важно отрегулировать соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы, поскольку специфика труда педагогов по реализации дополнительных образовательных программ различна и отдельные доплаты не могут быть отражены в полном объеме в тарифной части заработной платы. Каждая из этих частей заработной платы имеет свое целевое назначение применительно к конкретному виду труда. Применительно к работникам системы дополнительного образования

детей в состав тарифной части заработной платы включаются: оплата по тарифным ставкам в соответствии с квалификационными разрядами тарифной сетки с учетом их повышения за условия труда (за работу в сельской местности, за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, и т.п.;оплата за превышение нормо-часов); доплаты за вредные условия труда и особый режим работы, а также другие выплаты постоянно действующего характера.

 Надтарифная часть заработной платы выполняет стимулирующую функцию, в ее состав включаются различные поощрительные и стимулирующие доплаты и надбавки за результаты труда, а также компенсирующие повышенные затраты труда работника.

**Основные принципы системы оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей**

 Современные социально-экономические условия определяют необходимость внесения значительных изменений в систему оплаты труда педагогических и руководящих работников сферы образования, в систему повышения их квалификации и аттестации; более широкое привлечение органов самоуправления и общественных организаций к участию в государственно-общественной системе управления образованием.

 Предлагаемая модель системы оплаты труда ориентирована прежде всего на стимулирование педагогического работника к повышению:

 - уровня своего образования;

 - уровня педагогического мастерства;

 - уровня эффективности и качества работы.

 Введение новой системы оплаты труда в учреждениях дополнительного образования детей не может рассматриваться в отрыве от разработки и введения четких критериев оценки качества предоставляемых образовательных услуг. Оплата труда должна производиться в соответствии с результатами педагогической деятельности. Связь заработной платы с качеством и результативностью труда осуществляется с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок и системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей новой системе оплаты труда. Система аттестации является ведущим элементом механизма, обеспечивающего связь заработной платы с качеством и результативностью труда.

Комплексным механизмом **оценки качества** и результативности работы педагогических работников является сочетание:

 - *мониторинга профессиональной деятельности;*

 *- оценки их деятельности профессиональным сообществом;*

 *- оценки их деятельности родительской общественностью.*

 Новая система оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей предусматривает учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников, в первую очередь – учебную (аудиторную) нагрузку, подготовку к занятиям, методическую работу,научно-методическую и научную работу по направленности, воспитательную деятельность, в том числе работу с родителями, и другие виды деятельности, определенные профессиональными стандартами и

должностными обязанностями. Кроме того, осуществляется учет количества

обучающихся, с которыми работает педагог дополнительного образования.

Оплата труда работника состоит из базовой (тарифной) части,

компенсационных и стимулирующих выплат. При этом возрастает значение

стимулирующих выплат за качество и результаты работы. Оптимальное

соотношение доли стимулирующих выплат в оплате труда - 30 - 40%.

 В базовую часть НСОТ входит тарифная ставка (оклад) и компенсационные выплаты, включающие доплаты за специфику работы в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением, за индивидуальное обучение на дому больных детей и др.; за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за работу в неблагоприятных условиях труда (в том числе работу в полевых условиях).

 Новая система оплаты труда направлена на усиление стимулирующей роли оплаты труда за качество и результаты работы. На региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне конкретного образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются соответствующие локальные нормативные акты, закрепляющие:

 - выделение стимулирующей части в фонде оплаты труда (ФОТ)

(**рекомендовано до 40%);**

 - порядок участия общественных структур в распределении стимулирующей части оплаты труда;

 - критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников;

 - соотношение зависимости оплаты труда от количества обучающихся.

 Перечень выплат стимулирующего характера может включать в себя следующие выплаты за:

 - достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

 - подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;

 - внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;

 - сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;

 - сложность и напряженность работы;

 - уровень профессионализма и качества выполняемой работы;

 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, и др.

 **Методические рекомендации по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей**

 В соответствии с Законом РФ "Об образовании" (ст. 32)установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования образовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения

представительного органа работников и (или) органа государственно-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственно-общественного органа управления.

 Таким локальным нормативным актом может быть утвержденное в установленном порядке *Положение о распределении стимулирующей части* *фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования детей (далее* *- Положение).* В Положении должны быть отражены критерии и показатели качества и результативности труда педагогов дополнительного образования, других педагогических работников учреждений дополнительного образования детей, лежащие в основе определения

размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

 В таблице 1 приведены примерные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников:

 1) успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся, включая их участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.);

 2) эффективность организации воспитательной деятельности;

 3) обобщение и распространение передового педагогического опыта;

 4) участие в методической, научно-исследовательской работе;

 5) использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих);

 6) повышение квалификации, профессиональная подготовка педагога;

 7) оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся;

 8) оценка деятельности педагога со стороны обучающихся.

 Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100). Весовое значение каждого критерия в баллах также является примерным, то есть учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из своих целей и задач, социального заказа,

реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1- К14) и шкала показателей.

 В предлагаемом варианте наибольшее количество баллов присвоено

критериям, стимулирующим педагога к достижению обучающимися наибольших

успехов в образовательной деятельности. В соответствии с миссией,

целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как

самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в

социализации обучающихся и др.

 Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно

производить по результатам отчетных периодов (полугодий, кварталов),

что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление

первичных данных для расчета показателей (К1 - К14) ведется в процессе

мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках

мониторинга.

 Для расчета К1 возможно использовать как результаты мониторинга

достижений за отчетный период (устанавливается учреждением), так и

результаты конкурсов и мероприятий.

 Предпочтительным является использование преимущественно внешней

по отношению к педагогу оценки достижений обучающихся - результаты

конкурсов, мероприятий, соревнований и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения обучающихся.

 Для расчета показателей К2, К3 невозможно определить исчерпывающий перечень мероприятий - олимпиады, конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых обучающихся является основанием для стимулирующих выплат педагогу. Каждое учреждение самостоятельно формирует этот перечень в зависимости от специфики учреждения, с учетом традиций и иных условий.

 Для расчета показателей К4 и К5 потребуется дополнительная разработка форм учета индивидуальных занятий. Для администрации учреждения возникает необходимость создания условий для такой работы (планирование времени и места проведения индивидуальных занятий, учет и контроль их проведения), что может стать дополнительным критерием для определения стимулирующей надбавки руководителю учреждения. Результативность индивидуальной работы педагога учитывается в показателе К2.

 При расчете показателя К6 учитываются только часы, не вошедшие в

тарификацию, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе

базовой ставки. Этот показатель предназначен для стимулирования не

входящей в функциональные обязанности педагога работы по развитию

научно-исследовательской деятельности обучающихся. Возможен и другой

подход, когда при расчете этого показателя учитываются как

тарифицированные часы интегрированных занятий, так и других подобных

занятий, направленных на привлечение обучающихся к занятиям

научно-исследовательской деятельностью.

 Поскольку воспитательная деятельность входит в функционал педагога дополнительного образования и, соответственно, оплачивается,

то при расчете показателя К7 предлагается учитывать только ту

воспитательную деятельность педагогического работника, которая не

входит в его функционал.

 Введение показателя К8 исходит из того, что обобщение и

распространение передового педагогического опыта с использованием

мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях,

семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничества в

отношении молодых педагогов (включая лиц, не имеющих базового

педагогического образования) ведет к повышению качества и

результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому

транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества

образования. Предложенный в таблице перечень форм обобщения передового

педагогического опыта является примерным. Конкретный перечень форм

обобщения и распространения передового педагогического опыта,

учитываемых при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,

формируется учреждением в соответствии со спецификой деятельности.

 Показатель К9 возможно учитывать в случае применения авторских

методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий

как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае

применения этих материалов другими педагогами. Учреждение

самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации)

педагогических разработок, результативности их применения и дает

рекомендации по их применению. Это может быть заключение методической

службы учреждения, решение педагогического совета,

научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается

инновационная и экспериментальная деятельность педагогического

работника.

 Для полноценного использования показателя К10 необходимо наладить

учет использования мультимедийных средств обучения, компьютерных

программ, видео-, аудиоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий.

Согласно существующей практике применение этих средств должно

отражаться в журнале объединения, но поскольку эти сведения

практически ни на что не оказывали влияния, большинство педагогов эту

работу не вели. Особого внимания заслуживает применение

здоровьесберегающих технологий, использование которых находится в

компетенции педагога. Образовательному учреждению необходимо составить

перечень таких технологий, наладить их учет и контроль. Поскольку

материально-техническое обеспечение образовательного процесса при

реализации программ различной направленности в образовательных

учреждениях имеет значительные различия, то и возможности применения

информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и других передовых

технологий серьезным образом зависят от конкретных условий. Поэтому

при расчете этого показателя предлагается использовать экспертную

оценку использования современных педагогических технологий в процессе занятий каждым педагогическим работником.

 Расчет показателя К11, стимулирующего повышение квалификации и

профессиональную подготовку, не вызовет трудностей в части повышения

квалификации и профессиональной подготовки в различного рода

образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения

сертификаты. Затруднение вызывает оценка повышения квалификации в

форме самоподготовки, учет которой трудно формализовать. Учреждение

самостоятельно определяет, какие виды повышения квалификации и

профессиональной подготовки оно будет учитывать при распределении

стимулирующей части ФОТ.

 Предлагаемые показатели К12 и К13 - оценка деятельности педагога

со стороны родителей обучающихся и со стороны самих обучающихся

применяются с учетом сохранности контингента обучающихся в ходе

реализации программы.

 Показатель К14 вводится учреждением и отражает специфику его деятельности. Это могут быть дополнительные показатели качества и

результативности работы объединений, внедрение образовательных

программ сроком реализации свыше четырех лет, дополнительные

показатели качества и результативности работы с детьми среднего и

старшего школьного возраста.

 В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность

и качество труда, повышения размера этих надбавок целесообразно по

решению общественного совета учреждения определить минимальное

количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

 Приложение 1

 ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ

 ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА

 ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

 ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

 Таблица 1

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

| N | Критерии | Показатели | Расчет показателя | Шкала | Максимальное |

| п/п | | | | | число баллов |

| | | | | | по критериям |

|-----|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

|-----|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| 1. | Успешность учебной | Качество освоения | Доля обучающихся, | От 1 до 0,8 - 15 | 40 |

| | работы (динамика | программ: | освоивших программу к | баллов; | |

| | достижений | К1 | контрольной | от 0,79 до 0,48 - 10 | |

| | обучающихся на | | точке/общее | баллов; | |

| | олимпиадах, | | количество | от 0,47 до 0,28 - 5 | |

| | конкурсах, | | обучающихся | баллов; | |

| | соревнованиях и | | | от 0,27 до 0,08 - 1 | |

| | т.д.) | | | балл | |

| | | | | Не более 15 баллов | |

| | |-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| | | Динамика учебных | Доля обучающихся, | От 1 до 0,8 - 10 | |

| | | достижений | получивших призовые | баллов; | |

| | | применительно к | места в конкурсных | от 0,79 до 0,48 - 8 | |

| | | результативности | мероприятиях | баллов; | |

| | | участия в | регионального и | от 0,47 до 0,28 - 6 | |

| | | олимпиадах, | всероссийского | баллов; | |

| | | конкурсах, | уровней | от 0,27 до 0,08 - 4 | |

| | | соревнованиях и | | балла | |

| | | др. | | Не более 10 баллов | |

| | | К2 | | | |

| | |-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| | | Динамика личных | Доля обучающихся, | От 1 до 0,9 - 10 | |

| | | достижений | получивших призовые | баллов; | |

| | | обучающихся | места в муниципальных | от 0,9 до 0,8 - 8 | |

| | | К3 | и школьных | баллов; | |

| | | | мероприятиях | от 0,7 до 0,6 - 6 | |

| | | | | баллов; | |

| | | | | от 0,5 до 0,3 - 4 | |

| | | | | балла | |

| | | | | Не более 10 баллов | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К1 - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, 70/150 = |

| 0,47 - 6 баллов. |

| К2 - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, 50/150 = 0,33 - 5 баллов. |

| К3 - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами школьных олимпиад соответствующей направленности |

| - 50; 50/150 = 0,33 - 4 балла. |

| |

| ИТОГО по критерию 1: 6 + 5 + 4 = 15 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 2. | Эффективность |Индивидуальная |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | 20 |

| | организации |работа с |обучающихся, не |баллов; | |

| | воспитательной |обучающимися, не |осваивающих программу |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | деятельности |осваивающими |к контрольной точке, с |балла; | |

| | |программу к |которыми проведена |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | |контрольной точке |индивидуальная |балла; | |

| | |К4 |дополнительная |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | | |работа/численность |балла; | |

| | | |обучающихся, не |от 0,19 до 0,08 - 1 | |

| | | |осваивающих программу |балл | |

| | | |к контрольной точке |Не более 5 баллов | |

| | |-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| | |Индивидуальная |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | |

| | |работа с одаренными|обучающихся, с |баллов; | |

| | |и талантливыми |которыми проведена |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | |обучающимися |индивидуальная |балла; | |

| | |К5 |работа/численность |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | | |обучающихся |балла; | |

| | | | |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | | | |балла; | |

| | | | |от 0,19 до 0,08 - 1 | |

| | | | |балл | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

| | |-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| | |Работа по |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | |

| | |привлечению |обучающихся, |баллов; | |

| | |обучающихся к |систематически |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | |научно- |посещающих научные |балла; | |

| | |исследовательской |объединения по |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | |деятельности (за |профилю/численность |балла; | |

| | |рамками |обучающихся |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | |тарифицированных | |балла | |

| | |часов) | |от 0,19 до 0,05 - 1 | |

| | |К6 | |балл | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

| | |-------------------|-----------------------|----------------------|--------------|

| | |Воспитательная |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | |

| | |деятельность с |обучающихся, |баллов; | |

| | |обучающимися за |вовлеченных в |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | |рамками функционала|мероприятия |балла; | |

| | |педагога |воспитательного |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | |К7 |характера/численность |балла; | |

| | | |обучающихся |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | | | |балла; | |

| | | | |от 0,19 до 0,04 | |

| | | | |- 1 балл | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К4 - обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные |

| занятия с 10 обучающимися, 10/50 = 0,2 - 2 балла. |

| К5 - успешно реализующих программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, |

| 8/70 = 0,11 - 1 балл. |

| К6 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50; 50/150 = 0,33 - |

| 2 балла. |

| К7 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного |

| характера, - 20; 20/150 = 0,13 - 1 балл. |

| |

| ИТОГО по критерию 2: 2 + 1 + 2 + 1 = 6 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 3. | Обобщение и |Проведение мастер -|Количество мероприятий|Всероссийский уровень | 5 |

| | распространение |классов, открытых | |- 5 баллов; | |

| | передового |занятий, | |региональный уровень - | |

| | педагогического |выступления на | |3 балла; | |

| | опыта |конференциях, | |муниципальный уровень | |

| | |семинарах, круглых | |- 2 балла; | |

| | |столах, наличие | |уровень | |

| | |опубликованных | |образовательного | |

| | |работ, | |учреждения - 1 балл | |

| | |наставничество и | |Не более 5 баллов | |

| | |т.п. | | | |

| | |К8 | | | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К8 - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл, |

| за каждое мероприятие - 3 балла. |

| |

| ИТОГО по критерию 3: 3 балла. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 4. | Участие в |Наличие собственных|Количество и объем |В зависимости от | 5 |

| | методической, |методических и |авторских программ, |сложности, объема и | |

| | научно- |дидактических |собственных |результативности | |

| | исследовательской |разработок, |методических и |работы - до 5 баллов | |

| | работе |рекомендаций, |дидактических | | |

| | |учебных пособий и |разработок, | | |

| | |т.п., применяемых в|рекомендаций, учебных | | |

| | |образовательном |пособий и т.п., | | |

| | |процессе, участие в|применяемых в | | |

| | |инновационной и |образовательном | | |

| | |экспериментальной |процессе | | |

| | |работе и др. | | | |

| | |К9 | | | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К9 - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику |

| проведения занятий по определенной теме - 5 баллов. |

| |

| ИТОГО по критерию 4: 5 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 5. | Использование в |Использование |Количество занятий с |На основе результатов | 5 |

| | процессе |мультимедийных |обучающимися с |внутреннего | |

| | обучения |средств обучения, |использованием |мониторинга - до 5 | |

| | современных |компьютерных |мультимедийных средств|баллов | |

| | педагогических |программ, видео-, |обучения, компьютерных| | |

| | технологий |аудиоаппаратуры; |программ, видео-, | | |

| | (иформационно- |здоровьесберегающих|аудиоаппаратуры; | | |

| | коммуникационных, |технологий |здоровьесберегающих | | |

| | здоровье - |К10 |технологий | | |

| | сберегающих) | | | | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К10 - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, |

| компьютерные программы - 5 баллов. |

| |

| ИТОГО по критерию 5: 5 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 6. | Повышение |Прохождение курсов |Свидетельства, |Обучение по | 5 |

| | квалификации, |повышения |сертификаты и т.п. о |программам высшего | |

| | профессиональная |квалификации, |повышении квалификации|образования - до 3 | |

| | подготовка |переподготовки; |и профессиональной |баллов; | |

| | |обучение по |подготовке (не менее |повышение | |

| | |программам высшего |72 часов, в том числе |квалификации - до 2 | |

| | |образования (для не|по накопительной |баллов; | |

| | |имеющих такового), |системе) |профессиональная | |

| | |обучение в | |подготовка - до 2 | |

| | |аспирантуре, | |баллов; | |

| | |докторантуре | |обучение в | |

| | |К11 | |аспирантуре, | |

| | | | |докторантуре - до 5 | |

| | | | |баллов | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К11 - повышение квалификации в ИПК - 2 балла. |

| |

| ИТОГО по критерию 6: 2 балла. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 7. | Оценка |Положительная |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | 5 |

| | деятельности |оценка деятельности|положительных |баллов; | |

| | педагога со |педагога со стороны|голосов/количество |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | стороны |родителей |опрошенных |балла; | |

| | родителей |обучающихся | |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | обучающихся |К12 | |балла; | |

| | | | |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | | | |балла; | |

| | | | |от 0,19 до 0,05 - 1 | |

| | | | |балл | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К12 - количество положительных голосов - 100; количество опрошенных - 120; 100/120 = 0,8 - 5 |

| баллов. |

| |

| ИТОГО по критерию 7: 5 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 8. | Оценка |Сохранность |Количество |От 1 до 0,8 - 5 | 5 |

| | деятельности |контингента |занимающихся из числа |баллов; | |

| | педагога со |К13 |первого |от 0,79 до 0,6 - 4 | |

| | стороны | |набора/количество |балла; | |

| | обучающихся | |зачисленных первого |от 0,59 до 0,4 - 3 | |

| | | |набора |балла; | |

| | | | |от 0,39 до 0,2 - 2 | |

| | | | |балла; | |

| | | | |от 0,19 до 0,05 - 1 | |

| | | | |балл | |

| | | | |Не более 5 баллов | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К13 - обучается 110 чел., было зачислено - 120; 110/120 = 0,92 - 5 баллов. |

| |

| ИТОГО по критерию 8: 5 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 9. | Дополнительный |Отражает специфику | |Не более 10 баллов | 10 |

| | критерий |образовательного | | | |

| | (устанавливается |учреждения | | | |

| | образовательным |К14 | | | |

| | учреждением | | | | |

| | самостоятельно) | | | | |

| | | | | | |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Пример: |

| К14 - педагог осваивает и внедряет в практику работы программы со сроком реализации свыше четырех етырех |

| лет - 10 баллов. |

| |

| ИТОГО по критерию 9: 10 баллов. |

|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| ВСЕГО: 56 баллов из 100 возможных. |

------------------------------------------------------------------------------------------------------------------