

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 555
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
«БЕЛОГОРЬЕ»
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом
ГБОУ школы № 555 «Белогорье»
Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 29.12.2021 № 8



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы № 555
«Белогорье» Приморского района
Санкт-Петербурга

Андреева Е.В.

приказ от 10.01.2022 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ДРУГИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГБОУ ШКОЛЫ № 555 «БЕЛОГОРЬЕ» ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург

2022

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение «Об оценке эффективности деятельности заместителей руководителя и других педагогических работников ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) разработано на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Распоряжения Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 23 апреля 2013 г. N 32-рп об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов", Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.
- 1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогического работника.
- 1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:
 - проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности
- 1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности воспитанников и обучающихся, и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации Программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников.

- 2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
- 2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:
 - заместитель директора (по УВР, ВР, ИОП, ДОУ);
 - педагоги школы (учитель, социальный педагог, педагог – психолог, педагог-организатор, воспитатель в ГПД, преподаватель-организатор по ОБЖ;
 - педагоги Отделение ДОД (воспитатель, старший воспитатель, педагог – психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- педагоги ОДОД (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер).
- 2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио, то есть индивидуальный лист, в которой отражены личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.
- 2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.
- 2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей педагогического ОУ, заместителя директора.
- 2.7. Комиссия действует на основании данного Положения.
- 2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год, и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 1 год. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.10. В установленные сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.11. Определяются следующие отчетные периоды:
- 1 период: январь, февраль, март, (выплаты производятся с 27 января по 12 апреля);
 - 2 период – апрель, май, июнь (выплаты производятся с 27 апреля по 12 июля);
 - 3 период – июль, август, сентябрь (выплаты производятся с 27 июля по 12 октября);
 - 4 период – октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 27 октября по 12 января).
- 2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
- 2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:
- Педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа последнего месяца отчетного периода;
 - Комиссия рассматривает представленные материалы 20 - 25 числа последнего месяца отчетного периода;
 - после 25 числа последнего месяца отчетного периода в соответствии с решением комиссии издается приказ директора, и итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.
- 2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в протоколе заседания Комиссии. Результаты оформляются в процентах за каждый показатель результативности.

- 2.15. Педагогическим работникам, не представившим документы для экспертизы (портфолио и оценочные листы с материалами результативности деятельности), баллы не начисляются.
- 2.16. С результатами заседания Комиссии работник может ознакомиться в бухгалтерии.
- 2.17. Наличие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий со стороны потребителей образовательных услуг влечет за собой снятие показателей эффективности в полном объеме за указанный учетный период.
- 2.18. В случае несогласия педагогического работника с итоговым результатом, он имеет право в течение двух дней с момента получения заработной платы обратиться с письменным заявлением в Конфликтную Комиссию, созданную приказом директора, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- 2.19. Конфликтная Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 2.20. Комиссия имеет право вносить изменения, дополнения в критерии оценки эффективности работы педагогических работников, в оценочный лист, о чем составляется протокол.

Приложение
к Положению «Об оценке
эффективности деятельности
заместителей руководителя и других
педагогических работников
ГБОУ школы № 555 «Белогорье»
Приморского района
Санкт-Петербурга»

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя руководителя

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства, выполнения государственного задания	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1-10
	Своевременная и систематическая работа в модуле АИС «Параграф»	
	Создание условий для реализации адаптированных программ, смешанного, семейного, заочного, домашнего обучения	
	Своевременная организация приема, зачисления учащихся в ОУ	
	Предупреждение травматизма, соблюдение требований и норм безопасности	
	Содействие решению конфликтных ситуаций	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям, работа в условиях многозадачности	0,1-30
	Значительный объем и важность выполняемых поручений	
	Сопровождение педагогических работников - участников, призеров, победителей профессиональных конкурсов различного уровня	
	Совершенствование профессиональных компетенций (обучение, презентация опыта, экспертная деятельность)	
Открытость образовательной системы	Реализация календарного плана, годового плана ОУ	0,1-10
	Своевременность и актуальность данных, представленных на информационных ресурсах, сайте ОУ	
	Своевременное и достоверное заполнение статистических данных и форм	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: инициация и участие в акциях, вовлечение учащихся, педагогов, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ, «Школы молодого педагога»	

Показатели и критерии эффективности деятельности социального педагога

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1-10%
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	
	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	
	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся	
	Содействие решению конфликтных ситуаций, предупреждение травматизма	
	Ведение ИПС «Профилактика правонарушений несовершеннолетних в ОУ Приморского района»	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям	0,1-10%
	Значительный объем и важность выполняемых поручений	
	Работа с учащимися, находящимися на ВШК, в ТЖС и социально-опасном положении, охват кружковой работой	
	Участие в работе Совета по профилактике правонарушений отдела образований Приморского района, мероприятий, проводимых правоохранительными органами	
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1-10%
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе школы, работа в экспертных комиссиях	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение учащихся, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ, «Школы молодого педагога»	

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога–психолога

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности педагога–психолога	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1-10%
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	
	Содействие решению конфликтных ситуаций, предупреждение травматизма	
	Качественное сопровождение проектной деятельности учащихся	
	Повышение психологической компетентности и культуры участников образовательных отношений (постоянно-действующие семинары, клубы, гостиные)	
	Участие в планировании и разработке развивающих и профориентационных программ с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей учащихся	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям	0,1-10%
	Значительный объем и важность выполняемых поручений	
	Охват учащихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи	
	Доля учащихся, охваченных профориентационной деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации	
	Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога	
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах	
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1-10%
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе школы, работа в экспертных комиссиях	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение учащихся, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДООУ и ОУ, «Школы молодого педагога»	
Педагогические работники являются участниками, призерами, победителями профессиональных конкурсов различного уровня		

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогов

Показатели эффективности и деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности педагогов	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1 – 10%
	Своевременная и систематическая работа в модуле АИС «Параграф»	
	Создание условий для развития функциональной грамотности учащихся	
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	
	Предупреждение травматизма	
	Содействие решению конфликтных ситуаций	
	Качественное сопровождение проектной деятельности учащихся	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям	0,1 – 10%
	Значительный объем и важность выполняемых поручений	
	Подготовка ОУ к работе в режиме ППЭ	
	Сопровождение учащихся, находящихся на смешанном, семейном, заочном обучении	
	Качественное осуществление дежурства, обеспечение функционирования входных фильтров, обработка помещений	
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1 – 10%
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: совершенствование профессиональных компетенций (обучение, аттестация), положительная динамика мониторинговых процедур и ГИА, презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе школы	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение учащихся, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ, «Школы молодого педагога»	
Участие в конкурсном и олимпиадном движении	Наличие обучающихся – призеров, победителей конкурсов, предметных олимпиад, соревнований различного уровня, в том числе школьного	0,1 – 10%
	Педагогические работники являются участниками, призерами, победителями профессиональных конкурсов различного уровня	
Напряженность деятельности классного руководителя	Явка родителей на собрания, работы «Родительского университета»	0,1 – 10%
	Сопровождение учащихся, находящихся на смешанном, заочном, семейном, домашнем обучении, учащихся в ТЖС	
	Презентация опыта эффективной реализации Программы воспитания класса (мастер-классы, нетрадиционные формы проведения классных часов, мероприятий для родителей)	

Показатели и критерии эффективности деятельности старшего воспитателя Отделение ДОД

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки деятельности старших воспитателей	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и качественное оформление документации.	0,1-15
	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям, значительный объем и важность выполняемых поручений.	
	Предупреждение травматизма, соблюдение норм и требований безопасности	
	Помощь, сопровождение аттестации, повышение квалификации педагогических работников;	
	Организация и проведение совместных мероприятий для дошкольников; с педагогами структурных подразделений (сотрудников); с другими образовательными организациями, учреждениями дополнительного образования, культуры, МО.	
Сложность и напряженность выполняемой работы	Организация, проведение семинаров, конференций, педагогических советов на базе ОУ, открытых мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ.	0,1-20
	Подготовка педагогов, воспитанников для участия в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.д.	
	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени (в том числе благоустройство территории, термометрии)	
	Участие в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, педагогических советах, круглых столах, конференциях, семинарах и т.д.;	
	Оформление выставок, стенгазет детского сада, подготовка детского сада к проверкам, районным или городским мероприятиям и т.д.	
Открытость образовательной системы	Реализация календарного плана, годового плана ОУ.	0,1-15
	Оформление и обновление информационных стендов, сайта ОУ.	
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: положительная динамика мониторинговых процедур, презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях..	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: инициация и участие в акциях, вовлечение учащихся, педагогов, родителей, социальных партнеров образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ.	

Показатели и критерии эффективности деятельности Отделение ДОД воспитателей,
музыкального руководителя, инструктора физической культуры

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности воспитателей, музыкального руководителя, инструктора физической культуры	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1-3
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей	0,1-5
	Нетрадиционные формы работы с родителями	0,1-5
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	0,1-4
	Содействие решению конфликтных ситуаций, предупреждение травматизма	0,1-3
	Качественное сопровождение проектной деятельности учащихся	0,1-5
	Успешная адаптация вновь поступающих к условиям ДОУ	0,1-5
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям, значительный объем и важность выполняемых поручений	0,1-5
	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени (благоустройство территории, взаимовыручка, подготовка к проверкам, термометрия)	0,1-7
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	0,1-6
	Выступление (участие) педагога в мероприятиях в роли артиста	0,1-7
	Участие педагогов в подготовке детей к досугам, мероприятиям	0,1-5
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1-5
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	0,1-5
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: совершенствование профессиональных компетенций (обучение, аттестация), положительная динамика мониторинговых процедур, презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе ДОУ	0,1-15
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение воспитанников, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ.	0,1-15

Показатели и критерии эффективности деятельности Отделение ДОД
педагога-психолога, учителя-логопеда

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1-3
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с возрастными особенностями детей	0,1-5
	Нетрадиционные формы работы с родителями	0,1-5
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	0,1-4
	Содействие решению конфликтных ситуаций, предупреждение травматизма	0,1-3
	Успешная адаптация вновь поступающих к условиям ДОУ	0,1-5
Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер деятельности, одновременное совмещение ряда функций, работа по нескольким направлениям, значительный объем и важность выполняемых поручений	0,1-10
	Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени (благоустройство территории, взаимовыручка, подготовка к проверкам, термометрия)	0,1-7
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	0,1-6
	Выступление (участие) педагога в мероприятиях в роли артиста	0,1-7
	Участие педагогов в подготовке детей к досугам, мероприятиям	0,1-5
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1-5
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	0,1-5
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: совершенствование профессиональных компетенций (обучение, аттестация), положительная динамика мониторинговых процедур, презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе ДОУ	0,1-15
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение воспитанников, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ.	0,1-15

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников
ОДОД

Показатели эффективности деятельности педагогов	Критерии оценки эффективности деятельности педагогов	% от оклада
Создание условий для выполнения требований действующего законодательства	Своевременное и достоверное предоставление информации, отчетности	0,1 – 10%
	Своевременная и систематическая работа в модуле АИС «Параграф»	
	Создание условий для развития функциональной грамотности учащихся	
	Сопровождение учащихся с особыми образовательными потребностями	
	Предупреждение травматизма	
	Содействие решению конфликтных ситуаций	
	Качественное сопровождение проектной деятельности учащихся	
	Подготовка ОУ к работе в режиме ППЭ	
Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	Наличие обучающихся – призеров, победителей конкурсов, предметных олимпиад, соревнований различного уровня, в том числе школьного	0,1 – 10%
	Педагогические работники являются участниками, призерами, победителями профессиональных конкурсов различного уровня	
	наполняемость групп обучающихся в течение отчетного периода (не менее 80% по списку группы на каждом занятии);	
Открытость образовательной системы	Организация, активное участие в мероприятиях, включенных в календарный план работы ОУ	0,1 – 10%
	Своевременное предоставление актуальной информации для размещения на сайте ОУ, стендах	
	Создание и поддержание положительного имиджа ОУ: совершенствование профессиональных компетенций (обучение, аттестация), положительная динамика мониторинговых процедур и ГИА, презентация опыта работы ОУ на открытых мероприятиях различного уровня, в печатных изданиях, инициация и проведение авторских мероприятий на базе школы	
	Поддержание и развитие корпоративной культуры ОУ: участие в предлагаемых акциях, вовлечение учащихся, родителей, социальных партнеров в образовательные и воспитательные события, реализация программы преемственности образовательных программ ДОУ и ОУ, «Школы молодого педагога»	
Участие в общественных проектах, направленных на просвещение и воспитание	Родительские собрания. Отчетные мероприятия для родителей и других участников образовательного процесса.	0,1 – 10%
	Сопровождение учащихся, находящихся на смешанном, заочном, семейном, домашнем обучении, учащихся в ТЖС	
	Презентация опыта: мастер-классы, нетрадиционные формы проведения занятий, мероприятий для родителей)	