Принято
педагогическим советом
протокол №1
от «28» 08 2018 г.
«Согласовано»
председатель профсоюзного
комитета_____Е.В.Александрова

Утверждаю
Директор ГБОУ «НШ №75»
_____О.В.Марданова
Введено в действие приказом №191
от «28» 08 2018 г.

Положение

о критериях эффективности деятельности работников в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Набережночелнинская школа № 75 для детей с ограниченными возможностями здоровья»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00FB3CFC8D884C112B6D747BEC0C3A18D0
Владелец: Марданова Ольга Витальевна
Действителен с 23.05.2025 до 16.08.2026

г. Набережные Челны
2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ «НШ № 75 для детей с ОВЗ» (Школа) в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач модернизации образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
1.2. При оценке результативности профессиональной деятельности работников Школы при установлении стимулирующих выплат оценивается деятельность работников по повышению качества результатов образования и их участие в развитии условий организации образовательного процесса.
1.3. Оценка результатов образовательной деятельностинаправлена на установление:
степени соответствия уровня и качества общеобразовательной подготовки нормативным требованиям; результатов учебно-методической работы, инновационной деятельности, уровня обобщения и представления педагогического опыта работников общеобразовательного учреждения, результатов воспитательной деятельности.
1.4. Уровень достижений результатов деятельности работников Школы может выражаться суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.
1.5. Настоящее Положение утверждается на педагогическом совете по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальным нормативным актом Школы. Мнением органа решения по данному вопросу закрепляется в решении органа государственно-общественного управления. Размер выплат устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением или уменьшением фонда стимулирования.
В данном Положении об оценке результативности деятельности работников Школы отражены критерии результативности труда учителя, воспитателя ГПД, библиотекаря, медицинского персонала, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.
2.2.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Школы, имеющие показатели в течение учебного года:

- уровень профессионального мастерства
- уровень результатов работы по предмету
- методическая и инновационная работа
- внеурочная деятельность
- результаты работы классного руководителя

Критерии могут быть изменены и дополнены в соответствии с целями и задачами Школы.

2.3. Расчет размеров выплат стимулирующей части ФОТ производится по результатам производимого ежемесячного мониторинга деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля, осуществляемого администрацией школы, руководителями ШМО, председателем профсоюзного комитета.

Критерии оценки результативности

профессиональной деятельности педагогических работников школы

<table>
<tr><th>№</th><th>Критерии</th><th>Показатели</th><th>Измерители</th><th colspan="9">Баллы</th><th>Периодичность оплаты</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Качество образования</td><td>Результаты независимой внешней оценки выпускников 5, 9 (10), 11(12) классов ЕГЭ, ГИА, ГВЭ, ВПР</td><td>По итогам аттестации</td><td colspan="9">1-2 чел – 4 б
3-5 чел – 5 б
6-8 чел – 6 б
9-15 чел – 7 б</td><td>ежемесячно</td></tr>
<tr><td rowspan="6">2</td><td rowspan="6">Методическая и инновационная работа. Повышение имиджа школы</td><td>1.Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (выступления педагога на открытых педагогических мероприятиях, педсоветах, мастер-классах, семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации).</td><td>Наличие диплома, сертификата</td><td colspan="2">3-5 чел – 5 б</td><td colspan="2">Муниципальный уровень</td><td colspan="2">Региональный уровень</td><td colspan="2">Всероссийский уровень</td><td rowspan="2">по факту</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2">5 б</td><td colspan="2">6 б</td><td colspan="2">10 б</td></tr>
<tr><td rowspan="4">2.Участие педагога в педагогических конкурсах, смотрах, проектах, соревнованиях, выставках по проблемам воспитания и обучения школьников</td><td rowspan="4">Наличие диплома, сертификата</td><td colspan="2">6-8 чел – 6 б</td><td colspan="2">Муниципальный уровень</td><td colspan="2">Региональный уровень</td><td colspan="2">Всероссийский уровень</td><td rowspan="4">по факту</td></tr>
<tr><td></td><td>призовое</td><td>участие</td><td>призовое</td><td>участие</td><td>призовое</td><td>участие</td><td>призовое</td></tr>
<tr><td colspan="9">9-15 чел – 7 б</td></tr>
<tr><td></td><td>3</td><td>3</td><td>5</td><td>6</td><td>8</td><td>6</td><td>10</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3.Участие педагога в сетевом взаимодействии, наличие публикаций в педагогических изданиях (газеты, журналы)</td><td rowspan="2">Наличие сборника, диска, сертификата</td><td colspan="2">Школьный уровень (публикация на сайте школы)</td><td colspan="2">Муниципальный уровень</td><td colspan="2">Региональный уровень</td><td colspan="2">Всероссийский и международный уровень</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="9">ПУБЛИКАЦИЯ (ПЕЧАТНЫЕ ИЗДАНИЯ)
- - 10 15
ПУБЛИКАЦИЯ (ИНТЕРНЕТ)
- - - 5</td></tr>
<tr><td>4.Работа педагога в методическом объединении школы</td><td></td><td colspan="9">5 б</td><td>Предметная неделя</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>5.Руководство методическим объединением</td><td></td><td colspan="6">10 б</td><td>ежемесячно</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>6.Руководство нац. воспитанием и обучением</td><td></td><td colspan="6">5б</td><td>ежемесячно</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>7.Руководство ИПР</td><td></td><td colspan="6">1 чел.- 2 б</td><td>По факту</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>8.Работа по подготовке и участию обучающихся или отдельных учеников в НПК</td><td>НПК</td><td colspan="6">5б – 1 человек</td><td>по факту</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>9.Представление и результативность обучающихся индивидуальных достижений на предметных олимпиадах (очные) (за подготовку)</td><td>Наличие диплома, сертификата</td><td colspan="2">Муниципальный уровень</td><td colspan="2">Региональный уровень</td><td colspan="2">Всероссийский уровень</td><td>по факту</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">7 б</td><td colspan="2">10 б</td><td colspan="2">20 б</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>10.Создание условий для реализации творческих способностей и интересов обучающихся при участии в конкурсах,конференциях, концертах, фестивалях, выставках, смотрах.</td><td>Наличие диплома, сертификата</td><td colspan="2">Муниципальный уровень</td><td colspan="2">Региональный уровень</td><td colspan="2">Всероссийский уровень</td><td>по факту</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="6">ОЧНОЕ УЧАСТИЕ</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>участие</td><td>призовое</td><td>участие</td><td>призовое</td><td>участие</td><td>призовое</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>5</td><td>10</td><td>5</td><td>10</td><td>5</td><td>15</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>11. Самообразование</td><td>Обучение на курсах повышения квалификации (внебюджетное)</td><td colspan="6">Max.</td><td>по факту</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Профессиональная переподготовка и получение дефектологического образования</td><td colspan="6">Max.</td><td>в течение учёбы ежемесячно</td></tr>
</table>

3	Результаты работы классного руководителя	1. Работа с родителями.	Штаб профилактики, КДН (работа с трудными детьми и неблагополучными семьями)	3 б	по факту
		2.Сложность классов и взаимодействия учитель-родитель-ученик.	1. Работа **классного руководителя и учителя домашнего обучения** с разноуровневыми учащимися в своём классе	1 ученик: 4 вид – 0.5 б 3 вид – 1 б 4,8 вид – 1.5 б 3,8 вид – 2 б (умножить на 2)	ежемесячно
			2. Работа в 1,5 классе	10 б	I полугодие
		3. Культурно-массовая и профориентационная работа с классом.	Посещение театра, музея, выставки и др.	3 б.	по факту
		4. Работа в ГПД	(бассейн под руководством учителя-воспитателя)	10б	ежемесячно
		5. ПМПК		10 б	по факту
		6. Профориетационная работа (трудоустройство)	Работа классного руководителя и психолога по трудоустройству учащихся 9,11классов	1-3 чел. – 5 б 4-6 чел. - 6 б 7-10 чел. – 7б 10-15 чел. – 10 б	по факту
4	Расширение		1.Работа с Интернет-сайтом	10 б	ежемесячно

		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ и поручений не предусмотренных функциональными обязанностями	2.Участие в подписной компании	15 б	сентябрь, февраль
			3. Участие членов профкома в работе профсоюзного комитета (соревнования и т.д)	10 б	по факту
			4.Работа председателя профсоюзного комитета	10 б.	ежемесячно
			5. Работа ответственного по охране труда	10 б	ежемесячно
			6. Работа с электронным правительством и образованием, ИКТ	30 б	ежемесячно
			7. Работа ответственного за пришкольный участок	30 б	ежемесячно (апрель-октябрь)
			8. Ответственный за ДНД	10 б	ежемесячно
			9. Сопровождение обучающихся на олимпиады, на экзамены (ОГЭ, ЕГЭ)	10 б	По факту
			10. Организация ГВ	5 б	По факту

Библиотекарь

1.Выплата за интенсивность и результативность, качество труда	1. Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	1. Ежегодное оформление заказа комплектования библиотечного фонда с учётом профиля образовательных программ и оптимальным расходом бюджетных средств	10 б.	Ежемесячно
		2. Обеспечение полного своевременного комплектования фонда учебниками, методической и научно-методической литературой	2 б.	Ежемесячно
		3. Организация проведения тематических выставок , читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся	5 б.	По факту
		4. Организация занятости обучающихся во время перемен	5 б.	Ежемесячно
		5. Своевременное предоставление отчётности о работе библиотеки	10 б.	По факту
		6. Дополнительная работа, не связанная с функционалом библиотекаря	10 б.	Ежемесячно

Воспитатель группы продлённого дня

№	Критерии	Показатели	Балл	Периодичность оплаты
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся, занимающихся в ГПД	При отсутствии случаев травматизма детей в период занятий в ГПД	5б	Ежемесячно

2.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения; общественная работа; детское общественное движение	Участие в городских мероприятиях, программах, повышающих имидж школы, работа в составе различных комиссий, советов, профсоюзного комитета; общественная нагрузка (сопровождение детей в транспорте, протоколирование различных заседаний, командирование)	10б	По факту
3.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Проведение открытых внеклассных мероприятий, презентаций передового опыта, публикация научно-методических статей, размещение методических материалов на Интернет-сайтах	10 б. – регион 5 б. –город 1 б.- школа	По факту
4.	Результативное участие в профессиональных, методических конкурсах	Наличие призовых мест по итогам участи в методических, профессиональных конкурсах	10 б. – регион 5 б. – город	По факту
5.	Соблюдение режимных моментов ГПД	Отсутствие случаев нарушения режима	5 б	Ежемесячно
6.	Индивидуальная работа со слабыми и отстающими учащимися (по просьбе родителей)	Проведение индивидуальных занятий (ежедневно по согласованию с администрацией)	20 б	Ежемесячно

Медицинский персонал

Критерии	**Баллы**	**Периодичность**
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе	5 б	Ежемесячно
2.Контроль за состоянием пищеблока	5 б	Ежемесячно
3. Проведение профилактических мероприятий: прививок, закаливающих мероприятий	4 б	Ежемесячно
4.Оформление стендового материала по тематике профилактики соматических заболеваний и ЗОЖ	4 б	Ежемесячно
5. Проведение лекций для учащихся школы и их родителей	4 б	Ежемесячно
6. Работа с документами.	4 б	Ежемесячно

7.Расширение функциональных обязанностей	4 б	Ежемесячно
8. Предпринимательская деятельность во внебюджет школы	10 б	Ежемесячно

2.5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

1. В конце каждого месяца проводится подсчёт количества баллов по показателям критериев 2-х направлений: с постоянными показателями в течение учебного года и с непостоянными. Сумма этихбаллов складывается.
2. Складывается сумма баллов всех учителей и на неё делится сумма денежных средств стимулирующего фонда данного месяца, таким образом определяется денежная цена одного балла.
3. На величину этой цены умножается количество баллов каждого учителя и определяется размер его стимулирующих выплат за данный месяц.
4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премированию работников согласует протокол мониторинга, отражающий количество баллов.
5. Директор Школы готовит приказ и отправляет его в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ТАТАРСТАН
Документ создан в электронной форме. № 144 от 02.06.2025. Исполнитель: Марданова О.В.
Страница 10 из 11. Страница создана: 02.06.2025 11:33

Лист согласования к документу № 144 от 02.06.2025
Инициатор согласования: Марданова О.В. Директор
Согласование инициировано: 02.06.2025 11:33

Лист согласования Тип согласования: **последовательное**

N°	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Марданова О.В.		Подписано 02.06.2025 - 11:33	-