

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КОЛЛЕДЖ ТЕХНИКИ И
ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА
ИМЕНИ М.С. СОЛНЦЕВА»

ПРИКАЗ

15 января 2016 г.

г. Тамбов

№ 3/7

**Об утверждении и введении в действие
Положения о показателях и критериях оценки
эффективности деятельности работников
ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии
наземного транспорта им. М.С. Солнцева»**

В соответствии с приказом управления образования и науки Тамбовской области от 06.05.2009 № 1198 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников подведомственных учреждений»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии наземного транспорта им. М.С. Солнцева» с целью оценки деятельности работников колледжа и ее применения для установления стимулирующих выплат.
2. Ввести в действие Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии наземного транспорта им. М.С. Солнцева» с 16.01.2016 г.

Директор



Т.Б. Чернянская

Управление образования и науки Тамбовской области

Тамбовское областное государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж техники и технологии наземного транспорта имени М.С. Солнцева»

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом колледжа
Протокол № 1
от «15» января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ТОГАПОУ «Колледж техники и
технологии наземного транспорта им.
М.С. Солнцева»



И.Б. Черняновская

Приказ № 1/2016 от «15» января 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников, порядке и размерах выплат стимулирующего характера в ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии наземного транспорта им. М.С. Солнцева»

Тамбов, 2016

1. Общие положения

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии наземного транспорта им. М.С. Солнцева» (далее Положение), определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками колледжа по результатам труда и их объем. Положение разработано на основании пункта 2.3 приложения №2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190.

1.2. Основным фактором, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности по занимаемой должности.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются настоящим Положением на основании задач, поставленных перед колледжем учредителем.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости размера оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа.

1.5. Задачами проведения оценки результатов деятельности работников являются:

создание единой системы диагностики и контроля состояния профессионального образования в колледже, обеспечивающей определение факторов, влияющих на качество образования и своевременное выявление его изменений;

обеспечение объективности и справедливости распределения выплат стимулирующего характера работникам колледжа;

обеспечение экспертной оценки результатов труда;

обеспечение объективности при проведении процедур аттестации педагогов, проведения различных смотров;

конкурсов лучших работников;

принятие обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией колледжа по результатам работы;

усиление материальной заинтересованности работников колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление кадров.

2. Порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением и отражаются в эффективном контракте.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его объема и качества.

2.3. Положение распространяется на все категории работников колледжа.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников колледжа служат:

индивидуальный план работы на учебный год;

отчет о выполнении индивидуального плана работы за каждый семестр с указанием критериев, количества баллов по ним;

заключение заместителя директора по подчиненности;

2.5. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников колледжа, приказом директора создается комиссия, в составе:

а) председателя – директора,

б) членов: заместителей директора по УР, УПР, УВР, заведующего учебной частью, главного бухгалтера, председателей предметно-цикловых комиссий и секретаря.

2.6. Комиссия в своей работе руководствуется настоящим Положением.

В ее обязанности по оценке эффективности и качества деятельности работников входит:

организация и проведение экспертизы профессиональной деятельности педагогов и мастеров;

заполнение оценочных ведомостей (протоколов) по результатам проведенной экспертизы;

подведение итогов оценки эффективности и качества деятельности работников;

формирование информационной базы данных;

подготовка проекта приказа по колледжу о стимулировании работников.

2.7. В установленные приказом директора сроки (не менее чем за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) все материалы, перечисленные в пункте 2.4, передаются в комиссию, для рассмотрения.

2.8. Комиссия проводит на основе представленных материалов анализ результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с Положением.

2.9. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, решения по результативности деятельности работников за отчетный период персонально с указанием суммы баллов принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения и представления результатов работы комиссии:

проведение анализа результативности деятельности работников за отчетный период не позднее 15 июня и 15 декабря;

приказ о назначении стимулирующей выплаты передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок не позднее 20 июня и 20 декабря.

2.11. Финансовый год делится на два отчетных периода:

1) январь, февраль, март, апрель, май, июнь – итоги второго семестра (выплаты производятся ежемесячно с 1 сентября по 31 декабря);

2) сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первого семестра (выплаты производятся ежемесячно с 1 января по 31 августа).

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размеров стимулирующих надбавок с учетом требований федеральных и региональных органов власти к размеру заработной платы, в колледже вводится система расчета фонда стимулирующих выплат по следующим категориям:

заместители директора (К = 8,66%);

руководители структурных подразделений (К = 11,02%);

преподаватели и мастера п/о (К = 18,91%);

другие педагогические работники (К = 7,97%);

служащие (К = 22,81%);

рабочие (К = 30,64%).

В скобках указан коэффициент, определяющий размер фонда стимулирующих надбавок для данной категории, от всего фонда стимулирующих надбавок колледжа.

3.2. Максимальное и минимальное количество баллов одного работника по категориям в соответствии с критериями и показателями качества и результативности эффективной деятельности определяется в приложении (Приложение 1).

Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками. Размер фонда стимулирующих выплат для этой категории, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого педагогического работника в категории. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

3.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

При переходе на оценку эффективности деятельности работников по критериям, денежный эквивалент в рублях одного балла, первоначально определяется делением размера стимулирующих выплат каждого работника на индивидуальную сумму баллов, набранных им за первый отчетный

период. Этот эквивалент считается базовым и в дальнейшем индексируется в зависимости от величины фонда стимулирующих выплат колледжа и установленного в п. 3.1. коэффициента, определяющего размер фонда стимулирующих надбавок для данной категории, от всего фонда стимулирующих надбавок колледжа и количества набранных баллов.

3.4. В состав стимулирующих выплат входит выплата премий. Размеры премиальных выплат определяются суммированием баллов дополнительных видов деятельности по каждой должности (Приложение 1). Решением руководства колледжа устанавливается диапазон выплат за максимальное и минимальное количество баллов и подсчитывается общий размер премиальных выплат персонально.

Выплата премий может осуществляться как за отчетный период, так и непосредственно по результатам выполненных работ.

4. Заключительные положения .

4.1. Работники имеют право вносить свои рекомендации и предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

4.2. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются и утверждаются приказом директора колледжа.

**Перечень показателей и критериев оценки эффективности
деятельности работников ТОГАПОУ «Колледж техники и технологии
наземного транспорта им. М.С. Солнцева»**

1.1 Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер
1	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями; разработка и реализация инновационных проектов (социальных, по воспитательной работе, экспериментальных программ и пр., утв.).	До 3 б.
2		Деятельность в службе трудоустройства выпускников: мониторинг трудоустройства выпускников; профориентация со школьниками; работа с выпускниками. Привлечение средств для приносящей доход деятельности	До 3 б.
3		Участие в профессиональных конкурсах как специалиста, получение призового места	До 3 б.
4		Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня: за призовое место - 3 б., наличие участников - 2б.	До 3 б.
5		Участие в педагогических проектах (в профессиональных конкурсах, предметных декадах, семинарах, конференциях, круглых столах и т.п.)	До 3 б.
		Динамика индивидуальных образовательных результатов:	*
6	За качество выполняемых работ	Ежемесячная посещаемость занятий обучающимися (для классных руководителей и мастеров п/о.): 92- 96% - 1б.; 97-99% - 2б.; 100% - 3б.	До 3 б.
7		Успеваемость по дисциплинам и МДК по результатам промежуточной аттестации (сентябрь, январь) 96 % - 99%- 2 б.; 100% - 3б.	До 3 б.
8		Качество по дисциплинам и МДК по результатам промежуточной аттестации (сентябрь, январь): 50%-1б; 51-60%-2б; 61 и более-3б.	До 3 б.
9		Успеваемость и качество по группе по результатам промежуточной аттестации (для кл. руководителей и мастеров п/о; сентябрь, январь): успеваемость: 100% - 2 б., 1 неуспевающий – 1 б. качество: 50% - 1 б.; более 50% - 2б.	До 4 б.
10		Качество ГИА: 50-55%-1б; 56-60%-2б; 61% и более-3б. (для руководителей ДП, ВЭР)	До 3 б.

11		Сохранение контингента выпускных групп за весь период обучения (не менее 95% от общего количества зачисленных в первый год обучения, сентябрь)	До 3 б.
12		Участие в разработке и реализации основной образовательной программы: разработка УМК, ФОС; проведение открытых уроков, мастер-классов и пр.	До 3 б.
13		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних; работа со студентами из группы риска, состоящих на учете в ПДН.	До 3 б.
14		Организация различных форм групповой и внеурочной деятельности (экскурсии, акции против употребления психоактивных веществ, мероприятия по здоровьесбережению. Вовлеченность от общего числа обучающихся 75% и более)	До 3 б.
15		Обеспечение высокого уровня самоуправления в группе	1 б.
16		Работа по самообразованию: публикации, участие в Интернет-конкурсах, конференциях, вебинарах и др.	До 3 б.
17		Общественная активность педагога в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	До 3 б.
18		Другое	До 3 б.

1.2 Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя физвоспитания, преподавателя-организатора ОБЖ

№ п / п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и качественное проведение военно-спортивных, оздоровительных физкультурно – массовых мероприятий (сборов, соревнований, первенств, турниров и т.п.)	До 3 б.
2.		Участие в разработке и внедрении инновационных программ, социально значимых проектов и программ для колледжа.	До 3 б.
3.		Создание и совершенствование учебно-материальной базы по направлению деятельности	До 3 б.
4.		Участие в профессиональных конкурсах как специалистов своей области	До 3 б.
5.	За качество выполняемых работ	Успеваемость по результатам промежуточной аттестации (сентябрь, январь) - 96 % - 99%- 2 б.; 100% - 3б.	До 3 б.
6.		Качество по результатам промежуточной аттестации (сентябрь, январь): 50%-1б; 51-60%-2б; 61 и более-3б.	До 3 б.
7.		Организация мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям/формированию здорового образа жизни	До 3 б.
9.		Результативность методической работы (разработка методических пособий; подготовка видеофильмов; презентаций; мастер-классов и т.д.)	До 3 б.
9.		Обобщение опыта (наличие публикаций, демонстрация собственного опыта на семинарах, конференциях и т.п.)	До 3 б.
10.		Другое	До 3 б.

1.3 Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности социального педагога, воспитателя, педагога-организатора, педагога-психолога, педагога дополнительного образования

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие в разработке и внедрении инновационных программ, социально значимых проектов и программ для ОУ. Деятельность в службе трудоустройств выпускников	До 3 б.
2.		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних; работа со студентами из группы риска, состоящих на учете в ПДН.	До 3 б.
3.		Участие в профессиональных конкурсах как специалистов своей области	До 3 б.
4.	За качество	Результативность методической работы (разработка методических пособий; подготовка видеофильмов, презентаций; организация выставок, мастер-классов и т.д.)	До 3 б.
5.		Профилактика девиантного поведения (отсутствие или позитивная динамика уменьшения фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися). Профилактическая работа с родителями и лицами, их заменяющими, обучающихся «группы риска»	До 3 б.
6.		Обобщение опыта (наличие публикаций, демонстрация собственного опыта на семинарах, конференциях и т.п.)	До 3 б.
7.		Вовлечение обучающихся девиантного поведения, обучающихся – сирот в деятельность спортивных секций, кружков; организация досуговой занятости	До 3 б.
8.		Пропаганда здорового образа жизни	1 б.
9.		Организация и проведение среди обучающихся различных мероприятий (спортивно-массовых, культурных и т.п.)	До 3 б.
10.		Общественная активность педагога в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	До 3 б.
11.		Другое	До 3 б.

1.4 Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности методиста

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями; разработка и реализация инновационных проектов (социальных, по воспитательной работе, экспериментальных программ и пр.).	До 3 б.

2.		Участие в педагогических проектах (в профессиональных конкурсах, предметных декадах, семинарах, конференциях, круглых столах и т.п.)	До 3 б.
3.		Участие в профессиональных конкурсах как специалиста, получение призового места	До 3 б.
4.		Участие в разработке и реализации Программы развития колледжа.	До 3 б.
5.	За качество выполняемых работ	Организация и проведение методических мероприятий, распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания, передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования, оказание методической помощи.	До 3 б.
6.		Обобщение опыта (наличие публикаций, демонстрация собственного опыта на семинарах, конференциях и т.п.)	До 3 б.
7.		Результативность методической работы (методических пособий; подготовка видеофильмов, презентаций; мастер-классов и т.д.)	До 3 б.
8.		Общественная активность в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	До 3 б.
9.		Другое	До 3 б.