

РАССМОТРЕНО

на заседании Совета  
ГБПОУ

Салаватский индустриальный колледж

протокол № 118 от 20.01. 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора  
ГБПОУ

Салаватский индустриальный колледж

от 03.02. 2015 г. № 60/г.

РАССМОТРЕНО

на заседании СТК  
ГБПОУ

Салаватский индустриальный колледж

протокол № 1 от 19.01. 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о показателях эффективности деятельности педагогических  
работников государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Салаватский индустриальный колледж

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок организации, сбора информации, ее обработки и расчета эффективности деятельности педагогических работников Салаватского индустриального колледжа, в том числе работающих по совместительству.

1.2. Целью расчета является анализ эффективности профессиональной деятельности, стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и инновационной работы, развитие творческой инициативы педагогических работников, повышение качества образовательных услуг, предоставляемых колледжем, рост удовлетворенности потребителей.

1.3. Результаты расчета эффективности деятельности педагогических работников являются аналитической и информационной базой администрации и могут быть использованы в ходе трудовых отношений, при материальном и моральном поощрении педагогических работников, а также служить основой для выработки мероприятий по повышению качества подготовки педагогического состава.

1.4. Основными задачами анализа эффективности деятельности педагогических работников являются:

- создание системы внутреннего контроля эффективности деятельности педагогических работников колледжа;
- создание информационной базы, всесторонне отражающей деятельность педагогических работников;
- выявление недостатков в образовательной деятельности педагогических работников;
- получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня и эффективности работы педагогических работников;
- моральное и материальное стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности работы, развитие творческой инициативы педагогического состава колледжа.

1.5. Критерии и показатели эффективности деятельности, их значения для различных категорий педагогических работников колледжа приведены в приложениях к настоящему Положению.

1.6. Условия, обеспечивающие эффективность расчета эффективности деятельности:

- охват всех видов деятельности педагогических работников, обеспечение интегрального характера оценки;

- объективность, сведение до минимума элементов субъективизма в оценке качества работы педагогических работников;

- гибкость, позволяющая на разных этапах развития колледжа вносить определенные изменения, устанавливать новые приоритеты за счет изменения критериев, показателей, количественной оценки различных видов деятельности педагогических работников;

- соответствие критериев стандартам деятельности среднего профессионального образования и целям колледжа;

- понятность, достижимость и принятие критериев оценки руководителями и педагогическими работниками;

- своевременное информирование педагогических работников и сотрудников об изменениях, вносимых в настоящее Положение и процесс оценивания.

1.7. Применение настоящего Положения позволит:

- выявить вклад каждого педагогического работника в результаты образовательной деятельности колледжа;

- получить основание для морального и материального поощрения педагогических работников;

- повысить мотивацию педагогических работников и обеспечить их личную заинтересованность в повышении квалификационного уровня, продуктивности образовательной деятельности;

- определить области для улучшения в работе педагогических работников колледжа, разработать корректирующие мероприятия по ее

совершенствованию, скорректировать направления деятельности.

1.9. В качестве критериев эффективности деятельности используются показатели:

- аккредитационной деятельности учреждений СПО;
- рейтинга образовательных учреждений СПО, проводимого Министерством образования Республики Башкортостан (на основе целевых показателей эффективности деятельности ОУ);
- общественно значимой деятельности педагогических работников;
- личностные качества педагогического работника, проявляющиеся в исполнении трудовой дисциплины;

1.10. Требования настоящего Положения обязательны для применения всеми работниками колледжа, участвующими в сборе, обработке информации и расчете эффективности деятельности педагогических работников.

1.11. Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, введенных в действие приказами Минобрнауки России;
- Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 18.11.2013г. № 1039;
- Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (письмо Минтруда России от 13.06.2013 г. № 14-1/10/2-3236);
- Целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений находящихся в ведении Министерства образования Республики Башкортостан;

- Устава Колледжа;
- Положения об оплате труда работников ГБПОУ СИК и других локальных нормативных актов колледжа.

## 2. Система показателей для определения эффективности деятельности педагогических работников и методика расчета.

2.1. Виды деятельности педагогических работников: учебная, методическая, инновационная, воспитательная, общественная и организационная, а также удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг.

2.2. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников рассматриваются и утверждаются Советом трудового коллектива и Советом колледжа и устанавливаются к настоящему Положению: Приложение № 1 для преподавателей и мастеров производственного обучения; Приложение № 2 для других категорий педагогических работников.

2.3. Показатели эффективности устанавливаются в баллах.

2.4. Индивидуальный показатель эффективности деятельности педагогического работника определяется суммированием значений по всем разделам.

## 3. Исходные данные для оценки эффективности деятельности педагогических работников.

3.1. В основу механизма определения эффективности деятельности положено представление об акте признания коллегами и администрацией колледжа конечных результатов деятельности конкретного педагогического работника, продуктивности и качества его работы по подготовке специалистов и квалифицированных рабочих и инновационной деятельности.

3.2. Для расчета результатов деятельности для каждой категории педагогических работников составляется своя форма анкеты в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению. Анкеты формируются в виде

электронной таблицы.

3.3. Исходные данные для определения показателя эффективности деятельности заносятся работником, в анкету самостоятельно.

3.4. Все показатели интерпретируются однозначно. При заполнении анкеты педагогический работник должен придерживаться принятого толкования показателей, изложенных в приложении к настоящему Положению для соответствующей категории.

3.5. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогических работников учитываются два раза в год, за периоды работы: сентябрь – январь и февраль - август.

3.6. В целях учета результативности труда педагогических работников показатели устанавливаются и представляются в анкетах по состоянию на 31 января и 31 августа и учитываются постоянно в течение текущего периода.

3.7. Внесенные работником данные в анкету в обязательном порядке должны подтверждаться фактическими документами. Подтверждающие достигнутые, результаты документы собираются педагогическим работником постоянно и формируют Портфолио достижений работника.

3.8. Контроль достоверности значений показателей, указанных педагогическими работниками, и наличие подтверждающих документов осуществляют соответствующие председатели ЦМК и непосредственные руководители педагогических работников. Контроль достоверности значений показателей по виду деятельности «воспитательная» для преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется ЦСВР.

3.9. За основу расчета принимается не планируемое время выполнения работ, а их фактические количественные и качественные результаты за отчетный период.

3.10. Оценка эффективности деятельности осуществляется среди педагогических работников колледжа, в том числе работающих по совместительству.

#### 4. Технология оценки эффективности деятельности педагогических работников.

##### 4.1. Технологические требования к оценке:

- ежегодное утверждение на заседании Совета колледжа критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников, их значений, доведение информации до сведения коллектива;
- использование оптимального числа критериев, характеризующих деятельность каждого работника, их объективность и измеримость;
- использование формализуемой методики, позволяющей создавать компьютерную базу данных и использовать локальную сеть колледжа для сбора и публикации данных оценки;
- назначение руководителей подразделений ответственными за сбор, предоставление и достоверность информации;

4.2. Индивидуальные данные педагогического работника (анкета) для оценки эффективности деятельности представляются на бумажном носителе с личной подписью педагогического работника председателю ЦМК или непосредственному руководителю.

4.3. Функциями председателя ЦМК и непосредственного руководителя педагогического работника являются:

- прием анкет педагогических работников и контроль соответствия их заполнения требованиям Положения;
- проверка достоверности сведений, представленных в анкетах работников и других документах;
- внесение изменений и уточнений в анкеты работников при выявлении ошибок, допущенных при обработке значений показателей, или неточностей расчетов;
- анализ результатов оценки деятельности работников и подразделения в целом;
- определение путей совершенствования деятельности и развития подразделения;

- передача анкет педагогических работников секретарю Комиссии.

4.4. Для проведения оценки деятельности, анализа результатов, подведения итогов профессиональной деятельности педагогического состава приказом директора создается Комиссия.

4.5. В состав Комиссии входят заместители директора, главный бухгалтер, руководитель ЦСВР, заведующие отделениями, председатель СТК, секретарь комиссии. Председателем комиссии назначается один из заместителей директора.

4.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколами.

4.7. Функциями Комиссии являются:

- рассмотрение анкет педагогических работников;
- проверка достоверности сведений, представленных в анкетах;
- рассмотрение спорных и конфликтных ситуаций, возникших при проведении оценки эффективности деятельности, и принятие решений об аннулировании оценки деятельности или перерасчете оценки деятельности;
- рассмотрение замечаний, предложений по совершенствованию системы оценки деятельности и внесение изменений, дополнений в Положение;
- принятие единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня и эффективности работы педагогического состава;
- решение вопроса о снижении оценки деятельности и аннулировании оценки.

4.8. В случае рассмотрения спорных и конфликтных ситуаций, возникших при проведении оценки деятельности, и принятия решений об аннулировании оценки или перерасчете оценки к участию в работе комиссии могут быть приглашены и другие работники колледжа.

4.9. Комиссия рассматривает представленные анкеты, подводит итоги, вырабатывает предложения по дальнейшему совершенствованию системы

оценки эффективности деятельности педагогического состава.

4.10. Комиссия имеет право снимать или добавлять баллы работнику при выявлении соответствующего на то основания. Решение Комиссии об изменении баллов должно быть отражено в протоколе.

4.11. Информирование об итогах работы Комиссии.

4.11.1. Информация об итогах оценки эффективности деятельности предоставляется директору.

4.11.2. Председатели ЦМК и непосредственные руководители педагогических работников получают у секретаря комиссии информацию по своим педагогическим работникам с указанием результатов эффективности деятельности.

4.11.3. Педагогический работник получает информацию у председателя ЦМК или своего непосредственного руководителя:

- о количестве набранных баллов;

- о занятом месте.

4.12. Члены Комиссии, председатели ЦМК и непосредственные руководители педагогических работников обязаны обеспечить конфиденциальность полученной информации, если иное не предусмотрено настоящим Положением и действующими локальными нормативными актами колледжа.

5. Регламент сбора и обработки информации для проведения оценки эффективности деятельности. Подведение итогов.

5.1. Сбор и обработку данных для проведения оценки эффективности деятельности осуществляется в следующем порядке:

5.2.1. Педагогические работники заполняют анкеты с соблюдением установленных требований и не позднее 5 сентября и 5 февраля, представляют их для проверки председателю ЦМК или непосредственному руководителю педагогического работника. Подлинность и достоверность представленных сведений должны быть заверены личной подписью работника.

Представление педагогическим работником недостоверных сведений по показателям оценки деятельности влечет за собой аннулирование результатов.

5.2.2. Председатель ЦМК, непосредственный руководитель педагогического работника проверяет достоверность заполнения анкет, заверяет их личной подписью и не позднее 10 сентября и 10 февраля передает секретарю Комиссии.

5.2.3. Секретарь комиссии проводит первичную обработку анкет и в случае необходимости их доработки доводит информацию до председателей ЦМК и непосредственных руководителей педагогических работников.

5.2.4. В срок до 15 сентября и 15 февраля проводится заседание Комиссии по оценке эффективности деятельности, где утверждаются результаты оценки. Обсуждение и решение Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников фиксируется в протоколах.

5.2.5. Решением Комиссии определяются педагогические работники, набравшие наибольшее количество баллов. Решение Комиссии может стать основанием для поощрения педагогических работников по итогам (периода) года.

5.2.6. Результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников являются основанием для определения размеров стимулирующих выплат каждому работнику на предстоящий период.

5.3. Общий стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников является частью бюджетного фонда оплаты труда колледжа и формируется на полугодие (период).

5.4. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются только положительные результаты профессиональной деятельности педагогического работника, отраженные в данном Положении.

5.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора колледжа на основании Положения об оплате труда работников и результатов оценки эффективности деятельности педагогических работников согласно протоколам Комиссии.

6. Взаимоотношение подразделений колледжа при расчете оценки эффективности деятельности педагогических работников.

6.1. Ответственность за своевременное предоставление и достоверность информации, на основании которой рассчитывается оценка эффективности деятельности, возлагается на педагогических работников.

6.2. Ответственность за сбор и подтверждение достоверности информации возлагается на председателей ЦМК и непосредственных руководителей педагогических работников

Контроль достоверности значений критериев также осуществляют руководители служб колледжа.

7. Порядок оформления и хранения результатов оценки эффективности деятельности педагогических работников.

7.1. Анкеты педагогических работников хранятся у секретаря Комиссии.

7.2. Комиссия ведет протоколы об установлении показателей эффективности деятельности, выявлении лучших педагогических работников и коллективов колледжа, решениях по возникшим вопросам и др.

7.3. После составления отчета об эффективности деятельности педагогических работников Комиссией проводится анализ. Результаты анализ рассматриваются на Совете колледжа.

## 8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение и вносимые в него дополнения и изменения рассматриваются на Совете колледжа и утверждаются директором колледжа.

8.2. Ответственность и полномочия при реализации процедуры расчета, оценки эффективности деятельности педагогических работников, определены данным Положением.

**Критерии и показатели  
оценки эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения  
(максимальное количество баллов - 300)**

**I. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «учебная»  
(максимальное количество баллов – 65)**

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
1.1	Уровень общей успеваемости по результатам семестра	от 10 до 30 % от 30 до 50 % от 50 до 70 % от 70 до 90 % свыше 90 %	2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов
1.2	Уровень качественной успеваемости по результатам семестра	от 15 до 30 % от 30 до 50 % от 50 до 70 % от 70- до 90 % свыше 90 %	2 балла 4 балла 6 баллов 8 баллов 10 баллов
1.3	Сохранность контингента в закреплённых группах	от 95- до 99 % 100%	5 баллов 10 баллов

1.4	Руководство дипломным проектированием	Количество студентов	1 балл за каждого студента (максимальное количество - 10 баллов)
1.5	Уровень защиты выпускных квалификационных работ (для старших консультантов и классных руководителей)	100 %	7 баллов
1.6	Проведение дополнительных учебных занятий	100% выполнение графика	максимальное количество - 10 баллов
1.7	Выполнение плана работы кабинета, лаборатории, полигона, мастерской, учебной площадки и др. закрепленного участка.	100 %	максимальное количество - 8 баллов

2. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «методическая»  
(максимальное количество баллов – 80)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
2.1	Проведение открытых уроков, открытых мероприятий	на уровне ЦМК на уровне колледжа на уровне региона на уровне РБ	2 балла 4 балла 7 баллов 10 баллов (максимальное количество - 12 баллов)
2.2	Наличие публикаций	на сайте колледжа на уровне города на уровне региона на уровне РБ на уровне РФ	1 балл 3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов (максимальное количество - 12 баллов)

2.3	Разработка и корректировка учебных планов		максимальное количество - 8 баллов
2.4	Корректировка рабочих программ  Разработка рабочих программ		0.5 баллов за каждую программу (максимальное количество - 2 балла) 1 балл за каждую программу (максимальное количество - 3 балла)
2.5	Разработка и корректировка ФОС  Разработка и корректировка КОС		4 балла за комплект (максимальное количество - 8 баллов)  2 балла за комплект (максимальное количество - 4 балла)
2.6	Разработка методического обеспечения самостоятельной работы		1 балл за комплект (максимальное количество - 3 балла)
2.7	Разработка методического обеспечения курсового и дипломного проектирования, уроков производственного обучения		максимальное количество - 6 баллов
2.8	Наличие полного комплекта УМК по УД, МДК и УП (для мастеров производственного обучения УП и ПП)		максимальное количество - 10 баллов
2.9	Разработка актуального методического обеспечения (электронных учебных пособий, мультимедийных плакатов, презентаций, видеороликов и т. п.). Создание цифровых образовательных ресурсов		максимальное количество - 9 баллов
2.10	Обобщение педагогического опыта, наставничество		максимальное количество - 3 балла

3. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «инновационная»  
(максимальное количество баллов – 35)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
3.1	Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, проектам, фестивалям и др. мероприятиям.  Участие в олимпиадах, конкурсах, проектах, фестивалях и др. мероприятиях.	подготовка к мероприятиям на уровне колледжа на уровне города на уровне (южного региона) на уровне РБ на уровне РФ	1 балл 2 балла 4 балла 6 баллов 9 баллов (максимальное количество – 15 баллов)
3.2	Результаты участия студентов в олимпиадах, соревнованиях конкурсах, проектах, фестивалях и др. мероприятиях.  Результаты участия в олимпиадах, соревнованиях конкурсах, проектах, фестивалях и др. мероприятиях.	достижения (1-3 место) на уровне колледжа достижения (1-3 место) на уровне города достижения (1-3 место) на уровне южного региона достижения (1-3 место) на уровне РБ достижения (1-3 место) на уровне РФ	4 балла 7 баллов 9 баллов 11 баллов 16 баллов (максимальное количество – 20 баллов)

4. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «воспитательная»  
(максимальное количество баллов – 80)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Максимальное количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
4.1	Ведение документации классного руководителя (для классного руководителя)	Своевременность планирования воспитательной работы в группе, предоставления информации, отчетов, справок, характеристик, оформления документации на призывников. Своевременность и качество проведения инструктажей под личную подпись студентов. Качественное ведение журнала (дневника) классного руководителя. Своевременное выставление семестровых оценок в учебном журнале группы Не своевременное представление информации, отчетов, справок, характеристик, оформления документации на призывников.	4 балла  3 балла 3 балла 1 балл  минус 5 баллов
4.2	Создание условий для личной самореализации студента	Комфортность и защищенность каждого студента в группе (отсутствие жалоб, взаимных претензий, мастерство в разрешении конфликтных ситуаций). Уровень реализации воспитательных задач во время проведения учебных занятий. Вовлечение студентов в разнообразную социально и лично значимую деятельность (экскурсии, социальные акции, вечера, встречи, КВН, театральные постановки и др.). Организация и проведение мероприятий по учебным дисциплинам, рабочим профессиям, специальностям. Организация и проведение курсовых и общеколледжных мероприятий, посвященных праздничным датам и знаменательным событиям. Уровень организации, качество подготовки и проведения часов классного руководителя (для классного руководителя)	4 балла  4 балла  3 балла  4 балла  5 баллов  3 балла

4.3	Уровень учебной мотивации у студентов группы (для классного руководителя)	Динамика посещаемости, успеваемости и качества знаний. от 5 до 10% от 10 до 20% от 20 до 30% свыше 30%	1 балл 3 балла 4 балла 5 баллов
4.4	Взаимодействие классного руководителя с родителями студентов группы	Мастерство классного руководителя в разрешении конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб и др.). Не проведение родительских собраний в соответствии с планом. Информирование родителей о результатах ежемесячной аттестации, итогов сессии, практики, хода курсового, дипломного проектирования, выпускной квалификационной работы. Индивидуальная работа по проблемам обучения и воспитания студентов.	3 балла минус - 3 балла  3 балла 3 балла
4.5	Уровень организации студенческого коллектива группы (для классного руководителя)	Отсутствие дисциплинарных взысканий и правонарушений, совершенных студентами. Соблюдение студентами ПВР, пропускного режима. Участие группы в трудовых и экологических акциях. Отсутствие замечаний при организации дежурства группы по колледжу. Работа по формированию и развитию коллектива группы, студенческого самоуправления.	5 баллов 5 баллов 3 балла 8 баллов  2 балла
4.6	Уровень воспитанности студентов группы (для классного руководителя)	Отсутствие замечаний по поведению студентов во время проведения общеколледжных мероприятий, посещения учреждений культуры и искусства. Соблюдения студентами Кодекса корпоративной этики колледжа	3 балла
4.7	Творческая индивидуальность классного руководителя	Работа по созданию авторской воспитательной системы группы, генерирование идей по совершенствованию воспитательного процесса в колледже.	3 балла
4.8	Участие группы во внутриколледжных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях.	Результативность: - активное участие; - номинанты; - призеры;	2 балла 3 балла 4 балла

	- победители; - не участие	5 баллов минус 3 балла
--	-------------------------------	---------------------------

5. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «общественная и организационная»  
(максимальное количество баллов – 28)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
5.1	Активная профориентационная работа, повышение конкурентных преимуществ колледжа для потребителей.	на уровне города на уровне региона на уровне РБ	2 балла 3 балла 5 баллов (максимальное количество 10 - баллов)
5.2	Своевременное представление планирующей и отчетной документации	(за исключением документации классного руководителя)*	2 балла
5.3	Не своевременное представление планирующей и отчетной документации	(за исключением документации классного руководителя)	минус 5 баллов
5.4	Не соблюдение регламента учебных занятий		минус 2 балла
5.5	Отклонения в оформлении учебных журналов, зачётных и экзаменационных ведомостей, зачетных книжек и т. д.	-	минус 2 балла
5.5	Участие в работе совещательных общественных и др. объединениях колледжа		2 балла
5.6	Участие в культурно - досуговой, спортивной, общественной жизни колледжа		максимальное количество 6 баллов

5.7	Участие в мероприятиях городского (южного региона), республиканского уровня проводимых на базе колледжа		максимальное количество 8 баллов
5.8	Наличие дисциплинарных взысканий Наличие замечаний со стороны администрации.		минус 10 баллов минус 3 балла

6. Основания для назначения стимулирующих выплат по виду деятельности «удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг» (максимальное количество баллов – 10)

№ п/п	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов начисляемых за достижение целевых показателей
6.1	Уровень трудоустройства выпускников (для преподавателей профессионального цикла и классных руководителей выпускных групп)	по данным из центра занятости от 50- до 70 % от 70- до 90 % свыше 90 %	3 балла 7 баллов 10 баллов