

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рябиченко Сергей Николаевич
Должность: Директор
Дата подписания: 01.12.2022 09:59:44
Уникальный программный ключ:
3143b550cd4c0dce371c41dc081d670cbc4f9

ПРИНЯТО
решением Управляющего совета
ГБПОУ КК «КМТ»
Протокол от 25.11.2019 г. № 6

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора техникума
от «26» ноября 2019 г. № 1144

Положение
о критериях оценки эффективности деятельности работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края «Краснодарский монтажный
техникум» (новая редакция)

1.1 Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский монтажный техникум» (далее – Положение, техникум, работники) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом департамента образования и науки Краснодарского края 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.2. Основным условием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работника (приложение 1).

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности педагогических и других работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед техникумом министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их 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 техникума.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной и иной деятельности.

1.6 Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения, воспитания, а также хозяйственной и иной деятельности техникума.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, Положением об установлении стимулирующих выплат и выплате единовременного денежного вознаграждения работникам ГБПОУ КК «КМТ», настоящим Положением.

2.2 Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической и иной деятельности.

2.3 Положение распространяется на все категории работников техникума:

- административно-управленческий;
- учебно-вспомогательный;
- обслуживающий;
- педагогический.

2.4 Основанием для оценки результативности деятельности работников служит оценочный лист работника (приложение 2), в котором отражены личные профессиональные достижения, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, участие в общественной жизни техникума и другие критерии эффективности работ.

2.5 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических и иных работников на основе его оценочного листа в техникуме приказом директора, по согласованию с профкомом, создается Совет по оценке деятельности и стимулированию работников (далее – Совет).

2.6 Совет возглавляет директор техникума. Совет действует на основании Положения, утвержденного приказом директора техникума.

2.7 Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с результатами его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист, подписанный лично работником и руководителями по соответствующим направлениям деятельности, сдается работником председателю цикловой методической комиссии. Председатели

цикловых методических комиссий представляют оценочные листы на заседание Совета.

2.8 Результаты работы Совета оформляются протоколами. Решения Совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Совета является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.9 Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Совета и доводится для ознакомления работнику. При согласии с решением Совета работник ставит свою подпись в оценочном листе ниже подписей членов Совета.

2.10 Определяются следующие отчетные периоды, по результатам которых устанавливаются персональный повышающий коэффициент: месяц, квартал, полугодие (семестр) или год работы.

2.11 Совет проводит на основе представленных в оценочном листе данных экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения, оформляет и подписывает протокол и на основании протокола издается приказ о выплатах стимулирующего характера.

2.12 В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение трех дней, с момента рассмотрения Советом оценочного листа, обратиться с письменным заявлением в Совет, аргументировано изложив, с какими показателями (баллами) он не согласен.

2.13 Совет обязан в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление, оценочный лист и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение. Решение Совета оформляется протоколом.

2.14 В случае несогласия с разъяснениями Совета, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам техникума в соответствии с главой 60 трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.16 Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются Управляющим Советом техникума, согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

3. Порядок определения персонального повышающего коэффициента

3.1 Совет на основании оценочных листов преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников производит подсчет баллов. (стоимость балла определяется в учетной политике техникума с учетом установленного фонда оплаты труда).

3.2 Баллы, заработанные работником, переводятся в персональный повышающий коэффициент, который указывается в протоколе и отражается в дополнительном соглашении с работником.

При установлении персонального повышающего коэффициента он снижается на 50% при наличии не снятого дисциплинарного взыскания за предыдущий период.

3.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (не образует новый оклад) устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.4 Вновь принятым на работу в техникум педагогическим и иным работникам, а также работникам техникума, которые долгое время отсутствовали на рабочем месте (длительный отпуск, больничный и т.д.), (кроме педагогических работников, принятых на условиях почасовой оплаты труда) по решению Совета по оценке деятельности, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент на определенный период: месяц, квартал, полугодие, год.

При установлении персонального повышающего коэффициента по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год) учитываются показатели работы за данный период. При наличии дисциплинарного взыскания за прошедший период (месяц, квартал, полугодие, год) персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

3.5 Критерии оценки и показатели эффективности деятельности работников отражены в их эффективных контрактах.

3.6 Протоколы заседаний Совета по оценке деятельности и стимулирования работников ГБПОУ КК «КМТ» хранятся в отделе кадров.

Прошито, пронумеровано и

с кредитно печатью

М. О. Г. Л. П. С. Т. О. В.

Директор РБПОУ КК «КМТ»

С. Н. Д. Ю. И. Ч. Е. Н. К. О.



Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников по должности «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Примечание к критериям: оценочные листы не рассматриваются в случае: отсутствия рабочих программ, контрольно-оценочных средств, методических рекомендаций к практическим и самостоятельной работам, не заполнение журнала учета учебных занятий в установленные сроки, не сдача зачетно-экзаменационных ведомостей в день проведения соответствующего экзамена (зачета).

№ п/п	Наименование критерия	Коэффициент	Периодичность	Порядок расчета, основания	
				3	4
1	2	3	4	5	
1. Качество образования					
1.1	Успеваемость обучающихся	0-20	полугодовая	100% – 20 баллов с 90% до 99% – 10 баллов с 89% – 70% – 5 баллов с 69% до 50% – 0 баллов Ниже 50% – минус 20 баллов	ОСНОВАНИЕ: административный контроль (средний балл), экзаменационные и зачетные ведомости, журналы учебных занятий
1.2	Качество обучения	0-20	полугодовая	от 80% и выше - 20 баллов от 70% до 79% – 15 баллов от 60% до 69% – 10 баллов от 50% до 59% – 5 баллов ниже 50% – 0 баллов	ОСНОВАНИЕ: экзаменационные и зачетные ведомости, журналы учебных занятий
2. Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе					
2.1	Разработка цифрового контента (электронный учебно-методический комплекс)	0-50	полугодовая	Рабочая программа, контрольно-оценочные средства, методические рекомендации к практическим занятиям и самостоятельной работе, курсы лекций и иные материалы в соответствии с локальными актами техникума. В зависимости от объема дисциплины (МДК) (в часах): 1210-1000 – 50 баллов 999-600 – 40 баллов 599-400 – 30 баллов 399-200 – 25 баллов 199-100 - 20 баллов 99-36 - 15 баллов	

				<p>ОСНОВАНИЕ: справка методической службы (наличие подписей в журнале регистрации)</p> <p>В зависимости от объема дисциплины (МДК) (в часах):</p> <p>1210-1000 – 50 баллов</p> <p>999-600 – 40 баллов</p> <p>599-400 – 30 баллов</p> <p>399-200 – 25 баллов</p> <p>199-100 - 20 баллов</p> <p>99-36 - 15 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: наличие размещенных материалов на сайте техникума.</p>
2.1.1	Размещение на сайте техникума в электронно-информационной образовательной среде MOODLE на сайте техникума.	0-50	полугодовая	
2.2	Публикации в официальных научных и профессиональных изданиях (в том числе входящих в перечень РИНЦ), официальных печатных СМИ	0-10	полугодовая	<p>Муниципальный и региональный уровень до 5 баллов</p> <p>Федеральный, международный уровень до 10 баллов</p> <p>Кроме интернет-изданий и интернет-порталов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: регистрация в методической службе; справка на антиплагиат, сборник, журнал, свидетельство о публикации, сертификат, статья в СМИ о техникуме</p> <p>Выступление на конференциях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, проведение открытых уроков, занятий в системе дополнительного профессионального образования, рекомендованных МОН МП КК или ГБУКК НМЦ в очном формате.</p>
2.3	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	0-10	полугодовая	<p>Муниципальный и региональный уровень 5 баллов</p> <p>Федеральный уровень до 10 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: приказ, сертификат участника, регистрация в методической службе.</p>
2.4	Наличие высшей квалификационной категории	0-40	полугодовая	ОСНОВАНИЕ: приказ МОН МП КК
	Наличие первой квалификационной категории	0-20	полугодовая	
2.5	Участие в программе «Наставничество» в качестве наставника	0-10	полугодовая	ОСНОВАНИЕ: приказ ГБОУ КК «КМТ», наличие отчетной документации.
2.6	Организация и проведение профориентационного мероприятия на базе техникума	0-10	полугодовая	<p>ОСНОВАНИЕ: приказ о мероприятии, привлечение обучающихся общеобразовательных организаций не менее 10 человек, фотодокумент с размещением на сайте техникума и в социальных сетях</p>
2.7	Мониторинг трудоустройства выпускников	0-40	полугодовая	<p>85% - 100% - 40 баллов</p> <p>75% - 84% - 30 баллов</p> <p>60% - 74% - 20 баллов</p> <p>Меньше 59% - 0 баллов</p>

		<p>ОСНОВАНИЕ: обязательное ежемесячное предоставление подтверждающих документов о трудоустройстве</p>
2.8	<p>Обеспечение руководства эффективной деятельностью методической комиссией (МК)</p>	<p>Количество баллов зависит от объема эффективно выполненной работы</p> <p>ОСНОВАНИЕ: полугодовой отчет, протоколы заседаний, план работы</p>
3. Внеурочная деятельность по дисциплине		
3.1	<p>Участие обучающихся во Всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, чемпионатах, определяемых ежегодными приказами Министерства Просвещения РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики КК</p>	<p>Очное:</p> <p>призеры (за каждого обучающегося): Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень – 18 баллов Международный уровень – 20 баллов Чемпионаты WorldSkills, Абилитикс – 30 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы директора</p> <p>(Баллы суммируются для различных конкурсов, для одинаковых конкурсов поглощаются)</p> <p>Заочное:</p> <p>призеры (за каждого обучающегося): Муниципальный уровень – 0,1 баллов Региональный уровень – 0,5 баллов Федеральный уровень – 1,0 баллов Международный уровень – 1,5 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы директора</p> <p>20 баллов</p>
3.2	<p>Организация и проведение кружковой работы</p>	<p>ОСНОВАНИЕ: программа, план и график работы, журнал посещаемости, отчет о проделанной работе</p> <p>20 баллов</p>

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников по должности
«МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ»**

Примечание к критериям: оценочные листы не рассматриваются в случае отсутствия рабочих программ.

№ п/п	Наименование критерия	Кэф-фициент	Периодичность	Порядок расчета, основания
1	2	3	4	5
1. Качество образования				
1.1	Успеваемость обучающихся	0-20	полугодовая	<p>100% – 20 баллов с 90% до 99% – 10 баллов с 50% до 89% – 0 баллов Ниже 50% – минус 20 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: административный контроль (средний балл), экзаменационные и зачетные ведомости, журналы учебных занятий</p> <p>от 80% и выше – 20 баллов от 70% до 79% – 15 баллов от 60% до 69% – 10 баллов от 50% до 59% – 5 баллов ниже 50% – 0 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: экзаменационные и зачетные ведомости, журналы учебных занятий</p>
1.2	Качество обучения	0-20	полугодовая	<p>ОСНОВАНИЕ: экзаменационные и зачетные ведомости, журналы учебных занятий</p>
2. Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе				
2.1	Разработка, съемка и размещение в электронно – информационной системе видеурока продолжительностью от 20 минут	0 - 50		<p>3 видеурока – 10 баллов 6 видеуроков – 20 баллов 9 видеуроков – 30 баллов 12 видеуроков – 40 баллов 15 видеуроков – 50 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: согласование с методической службой, заместителем директора по учебно-производственной работе и размещение на сайте техникума</p>

2.2	Публикации в официальных научных и профессиональных изданиях (в том числе входящих в перечень РИНЦ), официальных печатных СМИ	0-10	полугодовая	Муниципальный и региональный уровень до 5 баллов Федеральный, международный уровень до 10 баллов Кроме интернет-изданий и интернет-порталов ОСНОВАНИЕ: регистрация в методической службе, справка на антиплагиат, сборник, журнал, свидетельство о публикации, сертификат, статья в СМИ о техникуме
2.3	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	0-10	полугодовая	Выступление на конференциях, семинарах, мастер-классах, круглых столах, проведение открытых уроков, занятий в системе дополнительного профессионального образования, рекомендованных МОН МП КК или ГБУКК НМЦ в очном формате. Муниципальный и региональный уровень до 5 баллов Федеральный уровень до 10 баллов ОСНОВАНИЕ: приказ, сертификат участника, регистрация в методической службе.
2.4	Наличие высшей квалификационной категории Наличие первой квалификационной категории	0-40 0-20	полугодовая полугодовая	ОСНОВАНИЕ: приказ МОН МП КК ОСНОВАНИЕ: приказ ГЫПОУ КК «КМТ», наличие отчетной документации.
2.5	Участие в программе «Наставничество» в качестве наставника	0-10	полугодовая	ОСНОВАНИЕ: приказ о мероприятии, привлечение обучающихся общеобразовательных организаций не менее 10 человек, фотоотчет с размещением на сайте техникума и в социальных сетях
2.6	Организация и проведение профориентационного мероприятия на базе техникума	0-10	полугодовая	85% - 100% - 40 баллов 75% - 84% - 30 баллов 60% - 74% - 20 баллов Меньше 59% - 0 баллов
2.7	Мониторинг трудоустройства выпускников	0-40	полугодовая	ОСНОВАНИЕ: обязательное ежемесячное предоставление подтверждающих документов о трудоустройстве
2.8	Эффективность работы по заведованию мастерской	0-25	полугодовая	Обеспечение работоспособности мастерской, активное использование в учебном процессе, сохранность оборудования и его ремонт, санитарное состояние мастерской, ведение складского учета ОСНОВАНИЕ: план-график работы оборудования в соответствии с программами практик, комиссионные акты проверки мастерской.

3. Внеурочная деятельность по дисциплине

3.1	<p>Участие обучающихся во Всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, чемпионатах, определяемых ежегодными приказами Министерства Просвещения РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики КК</p>	0-50	полугодовая	<p>участие (за каждого обучающегося): Муниципальный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла Международный уровень – 4 балла Чемпионаты Worldskills, Абилитикс – 10 баллов</p> <p>призеры (за каждого обучающегося): Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 10 баллов Федеральный уровень – 18 баллов Международный уровень – 20 баллов Чемпионаты Worldskills, Абилитикс – 30 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: почтенные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказ директора (Баллы суммируются для различных конкурсов, для одинаковых конкурсов поглощаются)</p> <p>20 баллов</p> <p>ОСНОВАНИЕ: программа, план и график работы, журнал посещаемости, отчет о проделанной работе</p>
3.2	<p>Организация и проведение кружковой работы</p>	0-20	полугодовая	