

Департамент образования Кировской области
Кировское областное государственное образовательное бюджетное учреждение
среднего профессионального образования
«Нолинский техникум механизации сельского хозяйства»
(КОГОбУ СПО «НТМСХ»)

ПРИКАЗ

11 марта 2014 г.

№ 90-п

**Об утверждении целевых показателей эффективности
деятельности работников
КОГОбУ СПО «НТМСХ»**

В соответствии с приказом Департамента образования Кировской области №1198 от 06.05.2009 г. «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников подведомственных учреждений», с целью оценки деятельности работников КОГОбУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» и последующего ее применения для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты деятельности

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить перечень критериев оценки и показателей эффективности деятельности работников КОГОбУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» за 2013-2014, 2014-2015 учебный год (приложение №1).
2. Утвердить «Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников КОГОбУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» (приложение №2)
3. Разместить данный приказ на официальном сайте техникума.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на зам. директора по УВР Е.В.Пигозину.

Директор



В.И.Вахрушев

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**критериев оценки и показателей эффективности работы педагогов
КОГОБУ СПО «НТМСХ» для установления стимулирующих выплат за
качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты
работы**

№ п\п	Критерии	Значение критериев в баллах
1	Квалификация и профессионализм	
1.1	Уровень образования в соответствии с полученной специализацией: - среднее профессиональное; - высшее профессиональное.	Максимально 6 баллов 3 6
1.2	Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки по предмету (за 5 лет): - удостоверение; - свидетельство, диплом	Максимально 6 баллов 3 6
1.3	Прохождение курсов повышения квалификации или переподготовки по информационным технологиям (за 5 лет): - удостоверение; - свидетельство, диплом	Максимально 2 балла 1 2
1.4	Применение в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов: - на учебных занятиях; - во внеурочной деятельности	Максимально 2 балла 1 1
1.5	Наличие поощрений и наград: - на уровне образовательного учреждения (за 5 лет); - муниципального уровня (за 5 лет); - областного уровня (без срока давности); - отраслевые и государственные награды (без срока давности).	Максимально 4 б 1 2 3 4
1.6	Признание профессионализма преподавателя педагогическим сообществом на: - уровне образовательного учреждения; - муниципальном уровне; - окружном, областном уровнях	Макс. 3 балла 1 2 3
1.7	Признание профессионализма преподавателя органами самоуправления образовательного учреждения в соответствии с Уставом	2 балла
1.8	Участие в методической работе на: - уровне образовательного учреждения; - муниципальном уровне; - окружном, областном уровнях	Макс. 3 балла 1 2 3

1.9	Осуществление инновационной (экспериментальной) деятельности на: - уровне образовательного учреждения; - муниципальном уровне; - окружном, областном уровнях; - всероссийском уровне	Макс. 4 балла 1 2 3 4
1.10	Заведование кабинетом, оборудованного в соответствии с требованиями ФГОС НПО (СПО)	1 балл
1.11	Является победителем, лауреатом, дипломантом профессионального конкурса, олимпиады на: - уровне образовательного учреждения; - муниципальном уровне; - окружном, областном уровнях; - всероссийском уровне	Макс. 6 баллов 1 2 4 6
1.12	Наличие методических публикаций в сборниках материалов конференций, форумов ,в периодических печатных изданиях на: - муниципальном уровне; - областном уровне; - всероссийском уровне	Макс. 3 балла 1 2 3
1.13	Участие в работе жюри, экспертных комиссий (за последние 3 года): - муниципального уровня; - окружного, областного уровня; - всероссийского уровня	Макс. 3 балла 1 2 3
1.14	Руководство работой профессиональных сообществ преподавателей (за последние 3 года): - муниципального уровня; - окружного, областного уровня; - всероссийского уровня	Макс. 3 балла 1 2 3
1.15	Наличие личного профессионального сайта, веб-страницы, электронного портфолио, профессионального блога (на момент аттестации)	2 балла
1.16	Осуществление контрольно-оценочной деятельности с использованием средств ИКТ (электронные формы ведения документации, в т.ч. электронный журнал)	2 балла
2	Продуктивность	
2.1	Уровень освоения обучающимися учебных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов выше областных показателей: - соответствует областному показателю; - выше областного показателя	Макс. 18 баллов 3 6
2.2	Выполнение учебных программ: - 90-905%	Макс. 18 баллов 3

	- свыше 95%	6
2.3	Средняя отметка по предмету в сравнении с областным показателем: - соответствует; - выше областного	Макс 18 баллов 3 6

Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников КОГОБУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства»

1. Общие положения

1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников КОГОБУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» (далее- Положение) определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими работниками КОГОБУ СПО «Нолинский техникум механизации сельского хозяйства» (далее - Организация) по результатам труда за определенный отрезок времени. Основание для Положения: приказ Минтруда России от 13 мая 2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений».
2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Организации.
3. Значения критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед Организацией учредителем.
4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – 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 Организации.
5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
 - 1) проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и социальной деятельности;
 - 2) обеспечение экспертной оценки педагогического труда;
 - 3) усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.
6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности студентов и направлено на по-

вышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Организации.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

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

8. 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.

9. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- 1) преподаватель;
- 2) мастер производственного обучения.

10. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития студентов, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Организации.

11. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

12. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в Организации приказом руководителя создается Комиссия.

13. Комиссия действует на основании Положения.

14. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

15. В установленные приказом Директора Техникума 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.

16. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1) январь, февраль, март, апрель, май, июнь – итоги второго семестра (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);
- 2) сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первого семестра (*выплаты производятся с 1 января по 31 августа*);

17. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

18. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- 1) Педагоги сдают оценочные листы в Комиссию в последний день отчетного периода;
- 2) Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа после отчетного периода;
- 3) до 26 числа отчетного периода приказ о назначении стимулирующей выплаты передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

19. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3. Порядок определения стимулирующих выплат

20. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками Организации. Размер фонда стимулирующих выплат, 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 работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогу.

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

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

23. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера (каждый случай по 0,5 балла) могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- 1) нарушение статей Федерального закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Организации;
- 2) грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Организации;
- 3) невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- 4) ухудшение качества оказываемых услуг;
- 5) нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности.