

РАССМОТРЕНО

Советом трудового коллектива
ГАПОУ СО «РМТ»

«22» сентября 2015 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО
«Ревдинский многопрофильный
техникум»



В.С. Моисеев

«22» сентября 2015 г.

**Положение
о показателях эффективности деятельности
работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Ревдинский многопрофильный техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие показатели разработаны в соответствии с:

- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 9190-р;
- Приказом 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»;
- Методическими рекомендациями 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 отдельных категорий работников, утвержденными 18 июня 2013 г.
- Указом Президента РФ от 07. 05. 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики»

1.2. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников ГАПОУ СО «РМТ» (далее – Положение)

определяет цели, задачи, принципы функционирования системы оценки эффективности и качества работы работников техникума.

1.3 Целями системы оценки эффективности и качества деятельности работников техникума является:

- создание единой системы диагностики и контроля состояния профессионального образования в техникуме, обеспечивающей определение факторов, влияющих на качество образования и своевременное выявление его изменений;
- получение объективной информации о состоянии качества образования;
- повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг при принятии решений, связанных с образованием.
- обеспечение объективности при проведении процедур аттестации педагогов, различных смотров, конкурсов лучших педагогических работников;
- обеспечение объективности и справедливости распределения выплат стимулирующего характера работникам техникума;
- принятие обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией техникума;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников техникума в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.4 Основными задачами являются:

- формирование системы аналитических показателей, позволяющей эффективно реализовать основные цели качества образования;
- повышение объективности контроля и оценки образовательных достижений обучающихся;
- получение всесторонней и достоверной информации о состоянии образования;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности основных профессиональных образовательных программ, их соответствия нормам и требованиям федеральных государственных образовательных стандартов;
- выявление факторов, влияющих на качество образования и прогнозирование развития образования в техникуме;
- выявление талантливых педагогов, распространение опыта;
- выявление новых производственных и образовательных технологий, инновационных методов обучения и воспитания обучающихся;
- содействие принятию обоснованных управленческих решений по совершенствованию образования в техникуме;
- содействие повышению квалификации работников принимающих участие в процедурах оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников;

- содействие подготовке общественных экспертов, принимающих участие в процедурах оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников;
- развитие новых форм профессионального общения и расширение его диапазона;
- формирование позитивного общественного представления о потенциале развития профессионального образования в техникуме.

1.5. Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности работников определяются по категориям работников, согласно приложениям к данному Положению.

II. Критерии оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников образовательного учреждения

2.1. Основные направления разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников техникума:

- реализация дополнительных проектов;
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной профессиональной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работы с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры.

2.2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.2.1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит наличие портфолио, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения и результаты мониторинга, проведенного администрацией техникума.

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

2.2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в техникуме приказом директора создается Комиссия, в которую входят, председатель трудового коллектива техникума, преподаватели, работники техникума, председатели цикловых методических комиссий.

Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.

В полномочия комиссии входит:

А) Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда педагогических работников, заполнение оценочных листов (Приложение 1,2,4,5,6,7,13);

Б) Расчет оценочных баллов по каждому педагогическому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

В) Заполнение оценочного листа педагогического работника.

2.2.4. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором техникума.

2.2.5. Председатель Комиссии назначается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.2.7. 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 заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности.

2.2.8. Определяются следующие отчетные периоды: один раз в семестр.

2.2.9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

Педагогические работники сдают оценочные листы Председателям цикловых комиссий до 15 числа отчетного периода;

Комиссия рассматривает представленные материалы в течение трех дней.

После рассмотрения оценочных листов, педагогические работники могут обратиться в Комиссию с письменной апелляцией. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего

Положения или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы педагогических работников утверждаются директором техникума и вступают в силу.

До 25 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

2.2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.2.13. На основании оценочных листов директор техникума устанавливает персональные размеры выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях.

2.2.14. При установлении поощрительных выплат в начале учебного года оценивается деятельность педагогического работника в прошлом учебном году, с учетом задач на новый учебный год. При отсутствии объективных показателей деятельности педагогического работника по тому или иному критерию (вновь принятый работник, новый для педагогического работника вид деятельности) размер выплаты определяется непосредственно руководителем.

2.2.15. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого педагогического работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому педагогическому работнику и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии осуществляться

посредством личного знакомства с оценочным листом педагогического работника.

2.2.16. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности педагогического работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат педагогического работника варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности педагогического работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

2.2.17. Поощрительные выплаты действуют в течение одного полугодия.

III. Критерии оценки эффективности и качества деятельности административно – управленческого персонала и служащих.

3.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.

3.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

3.3. Высокая координация работы преподавателей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.

3.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.

3.5. Своевременный и высокий уровень контроля за качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся.

3.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации.

3.7. Высокие показатели работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, региональных и российских мероприятиях.

3.8. Постоянное активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях.

3.9. Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность.

3.10. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-

образовательном процессе, (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий).

3.11. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, своевременное выполнение.

3.12. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала.

3.13. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.

3.14. Своевременное соблюдение сроков предоставления отчетности

3.15. За интенсивность труда, в связи с увеличением объема работ не связанных с основными обязанностями работника.

3.16. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

IV. Критерии оценки эффективности и качества деятельности младшего обслуживающего персонала.

4.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.

4.2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения кабинетов, библиотеки, других помещений техникума.

4.3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии, (порядке).

4.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения.

4.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума.

4.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.