

П Р И К А З

№ 221-к

«04» 07 2016г.

О внесении изменений в приказ  
от 27.05.2016 № 202-к

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Уставом колледжа,  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ от 27.05.2016 № 202-к «Об оплате труда работников ГБУ «ПОО «АБМК» изменение, изложив Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников ГБУ «ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж», утвержденного приказом, в новой редакции (прилагается).

2. Приказ вступает в силу с 1 сентября 2016 года.

Директор



Н.В. Милёхина

**Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников (преподавателей) ГБУ «ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников (преподавателей) (далее – преподавателей) ГБУ «ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж (далее - Колледж) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 12.04.2012 № 142-П «О Примерном положении о системах оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 23.07.2015 № 367-П «О системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Профессиональная образовательная организация «Астраханский базовый медицинский колледж», распоряжением министерства здравоохранения Астраханской области от 06.10.2015 № 1611р «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения «Профессиональная образовательная организация «Астраханский базовый медицинский колледж», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

1.2. Настоящее Положение определяет критерии установления стимулирующих выплат за результаты деятельности штатных (по основной должности) преподавателей Колледжа по результатам труда за определенный отрезок времени, порядок организации, сбора информации, ее обработки и расчет эффективности деятельности преподавателей Колледжа.

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

1.4. Результаты расчета эффективности деятельности преподавателей являются аналитической и информационной базой администрации Колледжа и могут быть использованы в ходе трудовых отношений, при материальном и моральном поощрении преподавателей.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности преподавателя, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Колледжа.

1.6. Основное значение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда преподавателей в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1.7. Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат за результаты деятельности, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности преподавателей.

1.8. Задачами проведения оценки эффективности деятельности преподавателей являются:

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

1.9. Педагогическая нагрузка, оплачиваемая в соответствии с действующими нормативными документами, в настоящем Положении не учитывается, за исключением случаев установления надбавки за профессиональный уровень преподавателя.

## 2. Регламент обработки информации для проведения оценки эффективности деятельности. Подведение итогов.

2.1. Сбор сведений о деятельности преподавателей осуществляется путем заполнения карт рейтинговой оценки (приложение 2 к настоящему Положению).

2.2. Сбор и обработка данных для проведения оценки эффективности деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Председатели ЦМК ежемесячно в срок до 20 числа следующего за отчетным месяцем заполняют 10 и 11 графы Карты рейтинговой оценки и передают секретарю комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности педагогических работников (преподавателей) Колледжа (далее – комиссия).

Также председатели ЦМК - до 10 января учебного года заполняют с 1 по 9 графы Карты рейтинговой оценки за сентябрь-декабрь учебного года, и до 10 июня за январь-июнь учебного года, и передают их секретарю комиссии.

2.2.2. Секретарь Комиссии проводит первичную обработку и сверку полученных данных с представленными документами и доводит информацию до председателей ЦМК для устранения недостатков. Для проверки сведений, указанных в отчетах, могут привлекаться руководители, ответственные за данное направление деятельности.

2.2.3. Заседания комиссии проводятся ежемесячно для рассмотрения и утверждения результатов оценок, указанных в графах 10 и 11 карт

рейтинговых оценок. Для рассмотрения и утверждения результатов оценок, указанных в графах 1- 9 Карт рейтинговых оценок заседания комиссии проводятся не позднее 20 января и 20 июня текущего года.

Обсуждение результатов и решение Комиссии фиксируется в протоколах, которые являются основанием для издания ежемесячных приказов на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

### 3. Порядок оценки эффективности деятельности преподавателей

3.1. Основанием для оценки эффективности деятельности преподавателей служит Карта рейтинговой оценки.

3.2. Форма Карты рейтинговой оценки для расчета составляется для преподавателей в соответствии с критериями и показателями эффективности преподавателей (Приложение 1 к настоящему Положению).

3.3. Исходные данные для определения показателя эффективности деятельности заносятся в Карту рейтинговой оценки председателем ЦМК.

3.4. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

3.5. Все показатели интерпретируются однозначно. При заполнении Карт рейтинговой оценки председатель ЦМК должен придерживаться принятого толкования показателей.

3.6. Внесенные данные в Карту рейтинговой оценки в обязательном порядке должны подтверждаться фактическими документами.

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

3.8. Карта рейтинговой оценки состоит из 11 показателей:

- по показателям 1-9 применяется бальная система оценки эффективности работы;

- по показателям 10 и 11 установлена процентная надбавка к заработной плате с учетом годовой педагогической нагрузки.

3.9. Определение индивидуальной суммы баллов каждого преподавателя на основе представленных сведений возлагается на комиссию. По результатам анализа комиссия составляет итоговую карту рейтинговой оценки с указанием баллов по каждому преподавателю.

Решением комиссии определяются преподаватели, набравшие наибольшее количество баллов и им присваиваются 1,2,3 призовые места.

Результаты оценки эффективности деятельности преподавателей являются основанием для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

3.10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в два этапа.

3.10.1. На первом этапе определяется размер процентной надбавки к заработной плате с учетом годовой педагогической нагрузки:

- 20% , если опыт профессиональной/педагогической деятельности составляет от 3 до 5 лет;

-30 %, если опыт профессиональной/педагогической деятельности составляет от 3 до 5 лет.

ФОТ направляемый на выплату по 11 показателю Карты рейтинговой оценки определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{11} = \text{СЗП}_{\text{ин}} \times \text{Н}_{\text{оп11}} + \text{СЗП}_{\text{ин}} \times \text{Н}_{\text{оп}} \dots \dots \text{СЗП}_{\text{ин}} \times \text{Н}_{\text{оп}},$$

где

СЗП<sub>ин</sub> - ставка заработной платы с учетом годовой педагогической нагрузки конкретного преподавателя,

Н<sub>оп11</sub> – размер надбавки в %.

3.10.2. На втором этапе определяется размер надбавки по результатам оценки эффективности преподавателей.

Из общего стимулирующего фонда оплаты труда Колледжа формируется отдельный стимулирующий фонд оплаты труда, который подлежит распределению среди преподавателей ФОТ<sub>п</sub>.

$$\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{1-9} + \text{ФОТ}_{10-11}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>п</sub> – фонд стимулирующих выплат для преподавателей;

ФОТ<sub>1-9</sub> – фонд стимулирующих выплат, распределяемый по результатам оценки по показателям 1-9;

ФОТ<sub>10-11</sub> – фонд стимулирующих выплат, распределяемый по 10-11 показателям.

$$\text{ФОТ}_{1-9} = \text{ФОТ}_{\text{п}} - \text{ФОТ}_{10-11}$$

Для распределения фонда ФОТ<sub>1-9</sub> рассчитывается «цена» рейтингового балла:

$$\text{ЦБР} = \text{ФОТ}_{1-9} / \sum \text{ИБП},$$

где ЦБР – «цена» балла рейтинга, руб./балл;

ФОТ<sub>1-9</sub> – фонд стимулирующей выплаты;

∑ ИБП – сумма индивидуальных баллов преподавателей.

Размер стимулирующей выплаты каждому преподавателю определяется на основе его индивидуального балла:

$$\text{СВП} = \text{ЦБР} \times \text{ИБП},$$

где СВП- размер стимулирующей выплаты преподавателю, рублей;

ЦБР – «цена» балла рейтинга, руб./балл

ИБП – индивидуальный балл преподавателя.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по показателям 1-9 определяется по формуле.

$$N_{01-9} = \text{СВП} / \text{СЗП}_{\text{ин}} \times 100,$$

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по 1-9 показателям не может превышать 150%.

$$N_{011} = N_{01-9} + N_{010+11}$$

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора на основании протокола комиссии по оценке эффективности деятельности преподавателя.

3.11. На основании документально подтвержденных фактов нарушений со стороны педагогического работника директор Колледжа по согласованию с руководителями структурных подразделений и председателем профкома колледжа имеет право понизить рейтинг работника. Решение оформляется наложением визы директора на представление о назначении стимулирующей выплаты.

3.12. При отсутствии или недостаточности финансовых средств, по независящим от колледжа причинам, надбавка за интенсивность и высокие результаты может быть приостановлена или отменена на определенный срок.

к Положению о показателях эффективности педагогических работников

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников (преподавателей)

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей	Расчет показателя, подтверждающие документы*	Оценка		
				Председателя ЦМК	Комиссии	
1	Уровень качества знаний обучающихся по дисциплине/МДК	3 98-100% 95-97% 90-94%	3 балла 2 балла 1 балл	По представлению начальника отдела контроля качества образования (ОККО)	6	7
2	Организация и проведение внеаудиторного учебно-воспитательного мероприятия (торжественное мероприятие, конкурс, научно-практическая конференция, конкурс проектов, смотр, игра, соревнование и т.п.), выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов/лабораторий колледжа (лучших курсовых проектов, студенческих исследовательских проектов)	Международный или всероссийский уровень Региональный уровень Уровень колледжа	по 20 баллов за каждое по 15 б. за каждое по 5б. за каждое	По отчету заведующего отделением или зам. директора по воспитательной работе		
3	Презентация собственной педагогической деятельности (участие педагога в профессиональных конкурсах, проведение открытых уроков и мастер-классов, методических семинаров, конференций, круглых столов)	Международный и всероссийский уровень Региональный уровень Уровень колледжа	по 15 б. за каждое по 10 б. за каждое по 5 б. за каждое	По представлению сертификатов участников или других документов, подтверждающих участие		
4	Представление студентами собственных достижений на составленных различных уровнях, организации	Международный и всероссийский уровень	по 12 баллов за каждого	По представлению сертификатов участников или других документов.		

научно-исследовательской работы обучающихся	Региональный уровень	по 5 баллов за каждого	подтверждающих участие		
5 Участие в научно-исследовательской работе и инновационных проектах, а также в учебно-методических, научно-методических, спортивно-оздоровительных мероприятиях	Уровень колледжа  Наличие проекта, публикации, статьи, получение гранта или премии	по 1 баллу за каждого  до 10 баллов			
6 Объем методической продукции в условно-печатных листах (разработка учебно-методической документации, учебных пособий, рабочих тетрадей)	За 1 усл. печ. лист	2 балла			
7 Ответственная организационная деятельность (участие в работе представительных органов, общественных организаций и объединений колледжа и региона)	Совет колледжа, методический совет	3 балла			
	Эксперт экспертных групп	3 балла			
	Член редколлегии сайта	3 балла			
8 Реализация в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий	Использование на учебных занятиях мультимедиа презентаций, интерактивной доски, электронных учебных пособий и др.	3 балла	По rapportу начальника информационного отдела		
	Наличие сайта преподавателя/доля студентов, работающих с сайтом не менее 50%	10 баллов			
	Наличие размещенных ООР, цифровых ресурсов на сайте колледжа и т.д.	10 баллов			



9	Методическое обеспечение контроля и оценки результатов образовательной деятельности студентов	Самостоятельно созданные КИМ по учебной дисциплине	5 баллов	По рапорту начальника отдела контроля качества	1			
10	Отсутствие нарушений трудовых обязанностей, Правил внутреннего распорядка, замечаний по заполнению журналов, зачетных книжек и т.д.*	Самостоятельно созданные КОС по ИМ	10 баллов	10%	Служебные или докладные записки, акты проверок и т.п.	1		
11	Профессиональный уровень преподавателя	Отсутствие профессиональной/педагогической деятельности более 5 лет	30% от ставки заработной платы с учетом годовой педагогической нагрузки	Трудовая книжка	1			
*	Несвоевременная (чаще одного раза) сдача документации руководителем структурного подразделения	Опыт профессиональной/педагогической деятельности 3-5 лет	20% от ставки заработной платы с учетом годовой педагогической нагрузки	Минус	1			
*	Пропуск в работе педсовета, методсовета, Совета колледжа, опоздание на урок (чаще одного раза)			Минус	1			
*	Нарушение Правил внутреннего распорядка, Положения о внешнем виде и деловом стиле			Минус	1			
*	Наличие обоснованных, подтвержденных письменных жалоб			Минус	4			
*	Нарушения (систематические) в заполнении классных журналов, зачетных книжек			Минус	1			
*	Несоблюдение сохранности имущества колледжа, несоблюдение режима энергосбережения			Минус	1			
*	Несоблюдение плановых показателей (цели мероприятия)			Минус	1			

Карта рейтинговой оценки эффективности деятельности преподавателя

к Положению о показателях эффективности педагогических работников

п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Количество баллов			Расчет показателя, подтверждающие документы*	Оценка		
		наимельших за достижение целевых показателей	3	4		для ЦМК	Комиссии	
1	Уровень качества знаний обучающихся по дисциплине/МДК	98-100%	Международный	3 балла	По представлению начальника отдела контроля качества образования (ОККО)	6	7	
		95-97%						2 балла
		90-94%						1 балл
2	Организация и проведение внеаудиторного учебно-воспитательного мероприятия (торжественное мероприятие, конкурс, научно-практическая конференция, конкурсе проектов, смотр, игра, соревнование и т.д.), выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов/лабораторий колледжа (случаи курсовых проектов, студенческих исследовательских проектов)	Международный или всероссийский уровень	по 20 б. за каждое	по 1,5 б. за каждое	По rapportу заведующего отделением или зам. директора по воспитательной работе			
		Региональный уровень						по 1,5 б. за каждое
		Уровень колледжа						по 5б. за каждое
3	Презентации собственной педагогической деятельности (участие педагога в профессиональных конкурсах, проведение открытых уроков и мастер-классов, методических семинаров, конференций, круглых столов)	Международный и всероссийский уровень	по 1,5 б. за каждое	по 5 б. за каждое	По представлению сертификатов участников или других документов, подтверждающих участие			
		Региональный уровень						по 10 б. за каждое
		Уровень колледжа						по 5 б. за каждое
4	Присутствие студентами собственных достижений на состязаниях различных уровней, организации научно исследовательской работы	Международный и всероссийский уровень	по 1,5 балла за каждое	по 1,5 балла за каждое	По представлению сертификатов участников или других документов.			

( ) ( )

обучающиеся	Региональный уровень	по 5 баллов за каждого	подтверждение участия
<p>5 Участие в научно-исследовательской работе и инновационных проектах, а также в учебно-методических, научно-методических, спортивно-оздоровительных мероприятиях</p>	<p>Уровень колледжа</p> <p>Наличие проекта, публикации, статьи, получение гранта или премии</p>	<p>по 1 баллу за каждого</p> <p>до 10 баллов</p>	
<p>6 Объем методической продукции в условно-печатных листах (разработка учебно-методической документации, учебных пособий, рабочих тетрадей)</p>	<p>За 1 усл. печ. лист</p>	<p>2 балла</p>	
<p>7 Общественная организационная деятельность (участие в работе представительных органов, общественных организаций и объединений колледжа и региона)</p>	<p>Совет колледжа, методический совет</p> <p>Эксперт экспертных групп</p> <p>Член редколлегии сайта</p>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	
<p>8 Реализация в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий</p>	<p>Использование на учебных занятиях мультимедиа презентаций, интерактивной доски, электронных учебных пособий и др.</p> <p>Наличие сайта преподавателя/люди студентов, работающих с сайтом не менее 50%</p> <p>Наличие размещенных ДОР, цифровых ресурсов на сайте колледжа и т.д.</p>	<p>3 балла</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>	<p>По rapportу начальника информационного отдела</p>
<p>9 Методическое обеспечение контроля и оценки результатов образовательной деятельности студентов</p>	<p>Самостоятельно созданные КИМ по учебной дисциплине</p> <p>Самостоятельно созданные КОС по</p>	<p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p>	<p>По rapportу начальника отдела контроля качества</p>

	ПМ				
1	Отсутствие нарушений трудовых обязанностей.	Отсутствие	100%	Служебные или доказательные записки, акты проверок и т.д.	
0	Правильное внутреннее распорядка, замечаний по заполнению журналов, зачетных книжек и т.д.*	Нарушения*			
1	Профессиональный уровень преподавателя	Опыт профессиональной/педагогической деятельности более 5 лет	30% от ставки заработной платы с учетом годовой педагогической нагрузки	Трудовая книжка	
1		Опыт профессиональной/педагогической деятельности 3-5 лет	20% от ставки заработной платы с учетом годовой педагогической нагрузки		
*	Несвоевременная (чаще одного раза) сдачи документации руководителю структурного подразделения		Минус	1	
*	Пропуск в работе педагогического Совета колледжа, опоздание на урок (чаще одного раза)		Минус	1	
*	Нарушение Правил внутреннего распорядка, Положения о внешнем виде и деловом стиле		Минус	1	
*	Наличие обоснованных, подтвержденных письменных жалоб		Минус	4	
*	Нарушения (систематические) в заполнении классных журналов, зачетных книжек		Минус	1	
*	Необеспечение сохранности имущества колледжа, несоблюдение режима энергосбережения		Минус	1	
*	Невыполнение плановых показателей (плана мероприятий)		Минус	1	

Одноклассник

( )

Преподаватель ЦМК

( )

Сурядарь комиссия

(Карташова Н.С.)

Председатель комиссии

(Аврыкина А.О.)