

Министерство образования Республики Коми  
Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Сыктывкарский торгово-технологический техникум»

ПРИНЯТО:  
на заседании Совета руководства  
техникума  
Протокол № 1  
от «28» августа 2014 г.



УТВЕРЖДЕНО:  
Директором ГПОУ «Сыктывкарский  
торгово-технологический техникум»  
Приказ № 04-05/92  
от «28» августа 2014 г.

**Положение**  
**о показателях эффективности деятельности**  
**педагогических работников и порядке распределения**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических**  
**работников ГПОУ «Сыктывкарский торгово-технологический**  
**техникум»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке распределения фонда оплаты труда педагогических работников ГПОУ «Сыктывкарский торгово-технологический техникум» (далее – Положение) разработано с учетом требований действующего трудового законодательства во исполнение требований Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, а также в соответствии с 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, направленными для исполнения письмом Минобрнауки России от 20.06.2013г. № АП-1073/02.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов на основании которых будет осуществляться учет и оценка результатов их труда, которые будут применяться при установлении размеров премий.

1.3. Цель настоящих показателей – усиление социальной защиты и материальной заинтересованности педагогических работников техникума для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

1.6. Показатели эффективности деятельности и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет и оценка результатов их труда, устанавливаются для следующих категорий педагогических работников: преподаватель; мастер производственного обучения; педагог– психолог; педагог–организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования; руководитель физвоспитания; преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности; воспитатель; методист (*показатели содержатся в приложение № 1 к настоящему Положению*).

1.7. Настоящее Положение разработано в дополнение (во изменение) Положения об оплате труда работников техникума, утвержденного приказом директора от 03.04.2014г. № 07-05/26 и является его неотъемлемой составной частью.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников.**

2.2.1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит наличие портфолио (портфель профессиональных достижений), 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 техникума и результаты мониторинга, проведенного администрацией техникума.

2.2.2. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности. Основное содержание портфолио – это самооценка результатов деятельности педагогического работника, представленная информационно-аналитической справкой в соответствии с критериями и показателями оценки, характеризующими качество профессиональной деятельности педагогического работника. Структура информационно-аналитической справки должна соответствовать критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности педагогического работника. В тексте информационно-аналитической справки желательно делать ссылки на прилагаемые документы и материалы.

2.2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в техникуме приказом директора создается Комиссия. Председателем Комиссии является директор техникума. Председатель назначает время проведения заседания Комиссии, руководит заседанием Комиссии, подписывает протокол Комиссии. В случае временного отсутствия председателя его функции выполняет один из членов Комиссии, выбираемый из числа присутствующих на заседании.

В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ и оценка представленных в Комиссию документов по оценке качества труда педагогических работников;
- б) расчет оценочных баллов по каждому педагогическому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях;
- в) заполнение оценочного листа педагогического работника.

2.2.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы ведет избранный секретарь Комиссии. Секретарь выполняет технические функции при подготовке к заседанию Комиссии, ведет и подписывает протокол, отвечает за хранение протоколов, при переизбрании передает их новому секретарю или председателю Комиссии. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.2.5. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогических работников устанавливаются два раза в год (отчетные периоды: сентябрь – декабрь, январь – июнь).

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

— 2.2.7. Определяются следующие отчетные периоды, сроки подачи и рассмотрения оценочных листов и сроки выплат:

Отчетные периоды	Сроки подачи оценочных листов	Сроки рассмотрения оценочных листов	Сроки выплат
сентябрь-декабрь	до 20 декабря	20 – 22 декабря	январь-июнь
январь-июнь	до 20 июня	20 – 22 июня	сентябрь-декабрь

- не менее чем за десять дней до заседания Комиссии (до 20 декабря, 20 июня), на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненными собственноручно оценочным листом;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 20 – 22 числа отчетного периода;

- 23-24 числа отчетного периода педагогический работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

После 27 числа отчетного периода результаты работы Комиссии (итоговая ведомость) передаются в бухгалтерию для подготовки приказа и начисления заработной платы на установленный срок.

2.2.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности (*форма заполнения оценочного листа содержится в приложение №2 к настоящему Положению*).

2.2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается членами Комиссии, принимавших участие в заседании, и доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

2.2.10. В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением (апелляцией) в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть апелляцию педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.2.12. Решение Комиссии оформляется протоколом и подписывается председателем и всеми ее членами, присутствующими на заседании.

2.1.13. На основании протокола директор техникума издает приказ о стимулирующих выплатах за эффективность труда педагогическим работникам за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для их начисления.

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 директором техникума.

### 3. Определение величины балла.

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты преподавателям;
- на стимулирующие выплаты мастерам производственного обучения;
- на стимулирующие выплаты иным педагогическим работникам.

Размер частей определяется приказом директора на каждый период установления стимулирующих выплат.

Путем мониторинга достижений педагогических работников по установленным показателям Комиссия присваивает каждому педагогическому работнику определенную оценку по каждому из установленных оснований, например:

Ф.И.О.	Основание 1	Основание 2	Основание 3	Итого (баллы)
Иванов	4	0	5	9
Петров	4	0	0	4
Сидоров	5	2	5	12
Итого				25

Путем деления фонда стимулирования труда, запланированного на отчетный период, на общее количество баллов набранных педагогическими работниками, определяется денежный вес (в рублях) одного бала, например:

Фонд стимулирования труда = 1000 руб.

Всего набранных баллов – 25

Денежный вес 1 балла –  $1000 : 25 = 40$  руб.

Размер денежных выплат одному педагогическому работнику определяется в зависимости от денежного веса одного бала и количества баллов, набранных по итогам мониторинга профессиональных достижений педагогического работника.

### 4. Порядок расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат педагогическому работнику за период с сентября по декабрь включительно определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника за период с января по июнь предыдущего учебного года.

2. Подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь.

Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с января по июнь включительно определяется следующим образом:

1. С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям и производится подсчет баллов, накопленных в процессе профессиональной деятельности педагогического работника за период с сентября по декабрь учебного года.
2. Подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с января по июнь включительно, делится на общую сумму баллов, т.е. определяется денежный вес одного балла.
4. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого педагогического работника путем умножения денежного выражения одного балла на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с января по июнь включительно. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого педагогического работника выплачивается равными долями с января по июнь.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников техникума и действует до принятия нового.

5.2. Снижение размеров установленных выплат может производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение педагогическим работником своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение педагогическим работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.