	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 1 из 100 Экз.№

ПРИНЯТО

С учётом мнения общего собрания
работников и студентов
СПб ГБ ПОУ

«Малоохтинский колледж»

Протокол № 1

От «13» февраля 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директор СПб ГБ ПОУ
«Малоохтинский колледж»

№ 45 от «26» 2018 г.

Директор СПб ГБ ПОУ
«Малоохтинский колледж»

Т.М. Безубяк




ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 33

Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих
Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Малоохтинский колледж»

Дата введения 01.03.2018

г. Санкт-Петербург
2018

	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 2 из 100 Экз.№

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, решениями Комитета по образованию от 19.12.2012 и определяет размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическими работниками, руководителями второго и третьего уровня, прочими специалистами, служащими и рабочими образовательного учреждения (далее - Работники колледжа) за определенный период времени.

1.2 Цель оценки результативности деятельности СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж» (далее – Положение) – обеспечение зависимости от результатов работы путем объективного оценивания результатов их деятельности и осуществления на этой основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3 Задачами оценки результативности деятельности Работников колледжа являются:

- ✓ проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно – социальной деятельности;
- ✓ обеспечение внешней экспертной оценки труда педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих;
- ✓ усиление материальной заинтересованности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих в повышении качества образовательной деятельности, в повышении качества обеспечения образовательного процесса и улучшения условий его проведения.


2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Положение распространяется на следующие категории Работников колледжа:

- ✓ прочие педагогические работники;
- ✓ преподаватели;
- ✓ мастера производственного обучения;
- ✓ руководители 2,3 уровня;
- ✓ прочие специалисты;
- ✓ служащие;
- ✓ рабочие.

2.2 Для проведения объективной оценки эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих приказом директора создаются Рабочие группы колледжа, которые действуют на основании настоящего Положения. Решения Рабочих групп оформляются Протоколами. Срок хранения Протоколов 3 года. Протоколы хранятся в отделе кадров.

2.3 Оценка эффективности деятельности Работников колледжа осуществляется в соответствии с Показателями эффективности деятельности педагогических работников (Приложение № 1) с 01.01.2015 года и руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих (Приложение № 2) с 01.10.2015 года.

	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 3 из 100 Экз.№

2.4 Оценка эффективности деятельности Работников колледжа отражается в Оценочном листе (Приложение № 3).

2.5 Работники колледжа предоставляют документы (портфолио - для педагогических работников; отчёт - для руководителей 2-го и 3-го уровней, специалистов и служащих (оценку эффективности деятельности рабочих осуществляют руководители соответствующих подразделений), подтверждающие выполненный объем работ за отчетный период, секретарю рабочей группы в срок не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, затем самостоятельно заполняют графу Оценочного листа «Подтверждение достижений» в соответствии с критериями эффективности деятельности, которые выражаются в баллах (для педагогических работников) или процентах (для руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих). Максимальная ставка процента устанавливается для руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих (кроме педагогических работников) в размере до 200%.

2.6 Форма отчёта для оценки эффективности деятельности руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих представлена в Правилах по составлению отчёта (Приложение № 4).

2.7 Руководители подразделений, на основании представленных документов не позднее 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом проводят оценку эффективности деятельности Работников своего подразделения за отчетный период. Результаты оценки заносят в соответствующую графу Оценочного листа и направляют его в Рабочие группы колледжа для подведения итогов. Итог подводится суммой: баллов или процентов по всем критериям. На основании Оценочных листов Рабочие группы оформляют Протоколы результатов эффективности деятельности Работников колледжа (Приложение № 5) На основании Протоколов издается приказ о выплате за достижения показателей эффективности Работников колледжа.

2.8 Отчетные периоды для заполнения оценочных листов:

1) для педагогических работников:

с января по август – итоги учебного года (выплаты производятся за период с 1 сентября по 31 декабря);

с сентября по декабрь – итоги первого семестра (выплаты производятся за период с 1 января по 31 августа).

2) для руководителей 2-го и 3-го уровней прочих специалистов, служащих и рабочих – с января по октябрь – ежемесячно,

с ноября по декабрь – по итогам двух месяцев (выплата производится за период с 01 ноября по 31 декабря).


2.9 Оценочные листы рассматриваются Рабочими группами по мере их предоставления, но не позднее последнего дня текущего месяца.

2.10. Срок рассмотрения Рабочими группами предоставленных документов: не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.11. Срок направления Рабочими группами Протоколов директору колледжа: не позднее последнего дня текущего месяца.

2.12. Работникам колледжа, своевременно не сдавшим пакет документов для оценки их деятельности в соответствии с критериями эффективности, доплаты по критериям не производятся.

2.13. Размер фонда надбавок и доплат колледжа определяется учредителем - Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и устанавливается в процентах.

	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 4 из 100 Экз.№

2.14. Размер надбавок к должностным окладам каждого педагогического работника определяется в соответствии с утвержденными Показателями эффективности деятельности педагогических работников.

2.15. Размер надбавок к должностным окладам для руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих определяется в соответствии с утвержденными Показателями эффективности деятельности других категорий работников.

2.16. Для определения размера стимулирующих надбавок рабочая группа производит подсчет общей суммы баллов и процентов, полученных всеми работниками учреждения.

При подсчете суммы баллов для руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих учитывается значение с точностью до сотых.


Размер надтарифного фонда за качество работы, запланированный на отчетный период, равен 4 % от фонда оплаты труда руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих.

Для определения денежного эквивалента одного балла в рублях необходимо размер надтарифного фонда за качество работы, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника.

3. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2-ГО И 3-ГО УРОВНЯ, ПРОЧИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ.

3.1. В основу системы оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников, руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих положены принципы:

- ✓ объективности, достоверности, полноты и системности информации об эффективности и качества деятельности Работников колледжа;
- ✓ реалистичности требований, норм и показателей эффективности деятельности Работников колледжа;
- ✓ открытости, прозрачности процедур определения эффективности и качества деятельности Работников колледжа;
- ✓ оптимальности использования источников первичных данных для определения показателей эффективности и качества деятельности Работников колледжа;
- ✓ минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления системой образования;
- ✓ сопоставимости системы показателей с региональными и федеральными аналогами;
- ✓ доступности информации о состоянии эффективности и качества деятельности педагогических работников, руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих для различных групп потребителей образовательных услуг;
- ✓ соблюдения морально-этических норм при проведении процедур оценки эффективности и качества деятельности Работников колледжа.

	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 5 из 100 Экз.№

4. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2-ГО И 3-ГО УРОВНЯ, ПРОЧИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ.

4.1 В случае несогласия работника с оценкой эффективности он вправе подать апелляцию в комиссию по урегулированию споров по оценке эффективности и качества деятельности педагогических работников, руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих (далее Комиссия).

4.2. Состав Комиссии утверждается директором с оформлением соответствующего приказа. Комиссия является постоянно-действующей и собирается в случае необходимости. Каждое заседание Комиссии оформляется протоколом.

4.3. В присутствии Работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности, объективности и достоверности оценки эффективности и качества деятельности Работника по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку эффективности.

4.2 Оценка эффективности, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и пересмотру не подлежит.


5. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1 Размер надбавки может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен данной надбавки в следующих случаях:

- ✓ нарушение Устава колледжа;
- ✓ нарушение Правил внутреннего распорядка колледжа;
- ✓ нарушение должностных инструкций, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- ✓ потеря контингента;
- ✓ не исполнение локальных актов колледжа;
- ✓ не выполнение контрольных цифр приёма;
- ✓ не исполнение или не своевременное исполнение приказов, распоряжений по колледжу;
- ✓ нарушение требований закона об образовании РФ;
- ✓ не соблюдение требований ФГОС по введённым профессиям и учебным дисциплинам;
- ✓ несвоевременное исполнение требований по предоставлению информации учредителю и других партнёров колледжа;
- ✓ нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- ✓ нарушение корпоративной этики.

5.2 Решение о лишении и уменьшении надбавки стимулирующего характера устанавливается приказом директора колледжа на основании Протокола Рабочей комиссии.

5.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

	СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»		
	Наименование документа: <i>«Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников, руководителей второго и третьего уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж»</i>	Редакция № 4 Изменения №0	Лист 6 из 100 Экз.№

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

6.2 Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на общем собрании работников и студентов СПб ГБ ПОУ «Малоохтинский колледж», утверждаются приказом директора колледжа.