



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Бузулукский колледж  
промышленности и транспорта  
федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Оренбургский государственный  
университет»  
(БКПТ ОГУ)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

От « 11 » июля 2016 г. № 86-08

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
(по основной деятельности)

№ \_\_\_\_\_ г. Бузулук

Об эффективном контракте с  
педагогическими работниками, мастерами  
производственного обучения и учебно-  
вспомогательным персоналом колледжа

## 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"», от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», приказами Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях», приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, на 2015-2017 гг. от 22.12.2014 г. государственной Программой развития образования на 2013-2020 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295.».

Целями настоящего положения являются:

- построение системы показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников, мастеров производственного обучения и учебно-вспомогательный персонал, разработка критериев оценки труда, системы нормирования труда;

- повышение мотивации педагогических работников, мастеров производственного обучения и учебно-вспомогательный персонал к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на оплату труда работников;

- установление оплаты труда педагогическим работникам, мастерам производственного обучения и учебно-вспомогательному персоналу в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным целевым критериям и показателям эффективности работы работников колледжа.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

**Система целевых показателей и критериев оценки труда** – представляет собой совокупность целевых показателей эффективности работы педагогических работников и мастеров производственного обучения критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

**Система нормирования труда педагогического персонала (ПП)** – комплекс решений колледжа, определяющий норму часов учебной работы на одну ставку ПП в учебном году, верхний предел учебной нагрузки в учебном году, законодательно установленную продолжительность рабочего времени педагогических работников.

**Система нормирования труда мастеров производственного обучения (МПО) и учебно-вспомогательного персонала (УВП)** – комплекс решений колледжа, определяющий законодательно установленную продолжительность рабочего времени мастеров производственного обучения и учебно-вспомогательного персонала.

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

2.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих доплат за результаты деятельности не противоречат Положению об оплате труда работников Бузулукского колледжа промышленности и транспорта федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет», Коллективному договору и другим локальным нормативным актам колледжа.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда преподавателя, МПО И УВП в зависимости от его качества, мотивации на

позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на заведующих отделениями и следующие категории педагогических работников (по основной должности и по совместительству):

- преподаватель;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- педагог – организатор
- диспетчер образовательного учреждения.

2.4 Основанием для оценки результативности деятельности ПП, МПО служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад сотрудника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни колледжа.

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

2.6. В установленные настоящим положением сроки ПП и МПО передают председателям ПЦК, а УВП – заместителю директора по УР, заполненные собственноручно оценочные листы результативности деятельности сотрудника (Приложение 1), содержащие самооценку показателей результативности в соответствии с критериями эффективности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.7. Внешнюю объективную оценку оценочного листа результативности профессиональной деятельности работников проводит оценочная комиссия колледжа. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.8 Определяются следующие отчетные периоды:

- сентябрь - январь (выплаты производятся по результатам за учебный год с 1 сентября по 31 декабря);
- с февраля по август (выплаты производятся по результатам промежуточной аттестации с 1 февраля по 31 августа).

2.9 Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы до 25 августа и 20 января;
- оценочная комиссия рассматривает представленные материалы до 27 августа и 25 января;
- после 27 августа и 25 января результаты, оформленные приказом директора колледжа, передаются в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

2.10 Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами оценочной комиссии, доводится для ознакомления под подпись работнику.

2.11 Количество баллов одного работника для получения максимального размера стимулирующей выплаты не может превышать:

- преподаватель- 59 баллов;
- мастер производственного обучения – 59 баллов;
- методист – 15 баллов;
- педагог – организатор – 11 баллов.

2.12 В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением на имя директора колледжа, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.13 Оценочная комиссия в течение двух рабочих дней рассматривает заявление работника и дает письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

### 3. Показатели и критерии эффективности деятельности ПП, МПО и УВП

3.1 Система целевых показателей и критериев оценки труда ПП, МПО и УВП колледжа основана на целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений среднего профессионального образования, находящихся в ведении Минобрнауки России, утвержденных приказом Минобрнауки России от 08.11.2010 г. № 1116.

3.2 Стимулирующая доплата не зависит от оклада и призвана повысить эффективность работы руководителей учебных подразделений в должностях заведующих отделениями. Размер стимулирующей доплаты для заведующих отделениями определяется следующими критериями эффективности:

1. Численность контингента на отделении на итоговую дату семестра.

Доплата рассчитывается пропорционально общей численности контингента дневного отделения колледжа по формуле:

$$Д_{ч} = Д_{б} \times \%_{\text{числ}} : 100\%$$

где:  $Д_{ч}$ - доплата от численности контингента на отделении;

$Д_{б}$ - базовый размер доплаты согласно штатному расписанию в размере 50% от общего размера доплаты;

$\%_{\text{числ}}$ - содержание численности в %, который определяется по формуле:

$$\%_{\text{числ}} = \frac{Ч_{о}}{Ч_{к}} \times 100\%$$

где:  $Ч_{о}$  - численность контингента на отделении;

$Ч_{к}$  - численность контингента всего по дневному отделению.

2. Успеваемость обучающихся на отделении по результатам государственной (итоговой) и/или промежуточной аттестации.

Доплата рассчитывается пропорционально сумме среднего балла дневного отделения колледжа по формуле:

$$Д_{у} = Д_{б} \times \%_{\text{усп}} : 100\%$$

где:  $Д_{у}$ - доплата от успеваемости обучающихся на отделении;

$Д_{б}$  - базовый размер доплаты согласно штатному расписанию в размере 50% от общего размера доплаты;

$\%_{\text{усп}}$  - содержание успеваемости в %, который определяется по формуле:

$$\%_{\text{усл}} = \text{СБ}_0 : \text{СБ}_к \times 100\%$$

где:  $\text{СБ}_0$  - средний балл успеваемости на отделении;

$\text{СБ}_к$  - средний баллобщий по дневному отделению.

### 3.3 Показатели и критерии эффективности деятельности педагогического персонала и мастеров производственного обучения

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Количество баллов
1	Качество образования	Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100%	90-94% - 1 балл
			95-97% - 2 балла
			100% - 3 балла
		Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	(А / В) x100%, где А – число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, зачетом; В – общая численность обучающихся по предметам, в т.ч. 60-65% - 1 балл
			66-70% - 2 балла
			71-80% - 3 балла
			81-90% - 4 балла
			91-100% - 5 баллов
			Наличие студентов - победителей международных, всероссийских, областных, городских, университетских конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований, выставок, форумов, подготовленных преподавателем в отчетном периоде
		Городской уровень – 2 балла	
		Областной уровень – 3 балла	
		Всероссийский уровень – 4 балла	
		Международный уровень – 5 баллов	
Состояние кабинета, лаборатории	Содержание наглядных пособий для кабинета, лаборатории (стенды, макеты, плакаты и т.д.): - при полном содержании 2 балла, - при недостаточном содержании – 1 балл, - плохое содержание – 0 баллов		
	Обеспечение сохранности и активное использование в учебном процессе оборудования, кабинетов, лабораторий, учебно-производственных мастерских:		

			- полная сохранность и использование – 1 балла, - есть нарушения – 0 баллов
			Санитарное состояние закрепленных кабинетов, лабораторий, мастерских: - отсутствие замечаний – 1 балл, - есть замечания – 0 баллов
		Применение современных технологий, форм и методов обучения	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов
2	Учебно-методической работе	Разработка рабочих программ, дисциплин, профессиональных модулей, практик, программ дополнительного профессионального образования, КТП, технологических карт, ФОС	Документы разработаны без замечаний, в установленный графиком срок – 1 балла
			Документы разработаны с замечаниями или позже установленного срока – 0 баллов
		Наличие разработанных и внедренных в образовательный процесс преподавателем и МПО учебно-методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению (с грифом)	Наличие -1 балл
			Отсутствие – 0 баллов
		Разработка УМКД	УМКД полностью укомплектован – 2 балла;
			УМКД принят с замечаниями – 1 балл
		Проведение открытых уроков и мероприятий в отчетном периоде	На высоком уровне – 2 балла
			С замечаниями – 1 балл
		Редакционно-издательская деятельность	Регистрация учебных пособий, рекомендованных Ученым советом ОГУ, регистрация в Информрегистре, публикация статьи в журналах ВАК – 3 балла
			Регистрация методических указаний, электронных пособий с грифом ОГУ – 2 балла
Регистрация фонда тестовых заданий – 1 балл			
Победа преподавателей в педагогических конкурсах, образовательных форумах международного, всероссийского, областного, городского, университетского уровней в отчетном периоде	<b>Разовые доплаты, в т.ч.</b> Университетский уровень – 1 балл		
	Городской уровень – 2 балла		
	Областной уровень – 3 балла		
	Всероссийский уровень – 4 балла		
			Международный уровень –

			5баллов
		Результаты подготовки студентов и Интернет-тестированию; Интернет-олимпиаде	<p><b>Разовая доплата, в т.ч.</b> Средний балл результата «4» и выше, наличие призеров Интернет-олимпиады – 2 балла</p> <p>Средний балл от «3,5» до «4» - 1 балл</p> <p>Средний балл ниже «3,5» - 0 баллов</p>
		Руководство цикловой комиссией	<p>Количество преподавателей от 10 и выше – 3 балла от 5 до 10 – 2 балла от 1 до 5 – 1 балл</p> <p>Количество дисциплин от 10 и выше – 3 балла от 5 до 10 – 2 балла от 1 до 5 – 1 балл</p> <p>Выпускающая комиссия – 1 балл не выпускающая – 0 баллов</p>
3	Социально-воспитательная работа классного руководителя учебной группы	Классное руководство группы	<p>Количество пропусков занятий без уважительных причин: отсутствие пропусков – 2 балла, пропуски составляют менее 5% - 1 балл, пропуски составляют более 5% - 0 баллов</p> <p>Сохранение контингента по сравнению с предыдущим периодом: контингент сохранен – 2 балла, контингент снижен на 5-10% - 1 балл, контингент снижен более чем на 10% - 0 баллов</p> <p>Количество студентов, охваченных ДПО, в т.ч. от 80 до 100 % - 3 балла от 70 до 79 % - 2 балла от 60 до 69% - 1 балл</p> <p>Качество проведение классных часов, в т.ч. высокое – 2 балла, хорошее – 1 балл, плохое или их отсутствие – 0 баллов</p> <p>Организация внеаудиторных, внеурочных мероприятий со студентами, работа по профилактике нарушений: да – 1 балла, нет – 0 баллов</p>

4	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное оформление документации (журналов классного руководителя, групп ведомостей успеваемости, посещаемости, экзаменационных, зачетных книжек, планов и отчетов)	Без замечаний -1 балла, с замечаниями – 0 баллов
		Участие в общественных делах колледжа: дежурство, участие в заседании классных руководителей, школах пед. мастерства, педсоветах, методсоветах, заседаниях ПЦК	Регулярное и качественное участие – 2 балла, участие с замечаниями – 1 балл
		Создание портфолио достижений преподавателя и МПО, разработка индивидуальных сайтов, публикация на сайте авторских работ	Индивидуальный сайт – 3 балла Портфолио – 2 балла Работы на сайте – 1 балл
		За интенсивность и высокие результаты работы (при наличии средств)	<b>Разовые доплаты, в т.ч.:</b> с учетом всех положительных показателей и дополнительных поручений директора – 3 балла
			С учетом только всех положительных показателей – 2 балла
	Благодарность в адрес директора на преподавателя и МПО – 1 балл		
<b>Максимальный балл – 44</b>			
<b>Максимальный балл разовых доплат - 15</b>			

### 3.4 Показатели и критерии эффективности деятельности методиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Количество баллов
1	Планирование, организация методической работы с преподавательским составом ПЦК	Планирование и организация методической работы колледжа, открытых уроков координация работы ПЦК	Да – 1 Нет – 0
		Подготовка методического и информационного материала	Да – 1 Нет – 0
		Обобщение педагогического опыта и организация и пропаганда его изучения	Да – 1 Нет – 0
		Участие в издании учебно-методической документации, учебных пособий и методических разработок	Да – 1 Нет – 0
		Организация работы школы начинающего педагога и повышения педагогического мастерства	Да – 1 Нет – 0



2	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	<b>Разовая доплата, в т.ч.</b> Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в оформлении методического кабинета	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для методического кабинета: стендов, макетов, плакатов ит.д., сбор и хранение электронного банка учебно-методической документации колледжа	Наличие – 1 Отсутствие – 0
4	Повышение профессионального мастерства методиста	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, выставках, конференциях, форумах, олимпиадах	Наличие – 1 Отсутствие – 0
		Активное участие в работе областных, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	Наличие – 1 Отсутствие – 0
		Наличие в методическом кабинете разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном процессе (с грифом)	Наличие – 1 Отсутствие – 0
5	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное оформление документации	Без замечаний -1 балла, с замечаниями – 0 баллов
		Участие в общественных делах колледжа: дежурствах, участие в заседании классных руководителей, школах пед. мастерства, педсоветах, методсоветах, заседаниях ПЦК	Регулярное и качественное участие – 1 балл, участие с замечаниями – 0 баллов
		Содержание кабинета в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, обеспечение сохранности имущества	Без замечаний – 1 балл С замечаниями – 0 баллов
<b>Максимальный балл – 12</b>			
<b>Максимальный балл разовых доплат - 3</b>			

### 3.5 Показатели и критерии эффективности деятельности педагога организатора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Количество баллов
-------	-------------------------	------------------------	-------------------

1	Планирование, организация, осуществление контроля за воспитательным процессом студентов	Организация и планирование деятельности студенческого совета самоуправления	Да – 1 Нет – 0
		Организация и планирование деятельности творческих коллективов, кружков, секций, клубов	Да – 1 Нет – 0
2	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней(экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты и др.)	<b>Разовые доплаты</b> Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1
3	Повышение профессионального мастерства педагога организатора	Проведение мастер-классов, презентаций, творческих занятий и отчетов, праздников, вечеров и др. мероприятий	2 и более мероприятия -1 балл
		Наличие разработанных педагогом организатором и внедренных в воспитательный процесс методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению.	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов
		Организация волонтерской деятельности в колледже	Да – 1 Нет – 0
4	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное оформление документации (сценарии, фотоотчеты, отражение мероприятий и информации на сайте колледжа)	Без замечаний -1 балл, с замечаниями – 0 баллов
		Участие в общественных делах колледжа: дежурствах, участие в заседании кураторов, школах пед. мастерства, педсоветах, методсоветах, заседаниях ПЦК	Регулярное и качественное участие – 1 балл, участие с замечаниями – 0 баллов
<b>Максимальный балл – 7</b>			
<b>Максимальный балл разовых доплат - 3</b>			

### 3.6 Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя физического воспитания

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Количество баллов
1	Качество образования	Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100%	90-94% - 1 95-97% - 2 98-100% - 3
		Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	(А / В) x100%, где А – число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, зачетом; В – общая численность

			<p>обучающихся по предметам, в т.ч.  60-65% - 1  66-70% - 2  71-80% - 3  81-90% - 4  91-100% - 5</p>
		Заведование кабинетом, лабораторией	<p>Содержание наглядных пособий для кабинета, лаборатории (стенды, макеты, плакаты и т.д.):  - при полном содержании 2 балла,  - при недостаточном содержании – 1 балл,  - плохое содержание – 0 баллов</p> <p>Обеспечение сохранности и активное использование в учебном процессе оборудования, кабинетов, лабораторий, учебно-производственных мастерских:  - полная сохранность и использование – 1 балла,  - есть нарушения – 0 баллов</p> <p>Санитарное состояние закрепленных кабинетов, лабораторий, мастерских:  - отсутствие замечаний – 1 балл,  - есть замечания – 0 баллов</p>
		Внедрение современных технологий, форм и методов обучения	<p>Наличие – 1 балл  Отсутствие – 0 баллов</p>
2	Планирование, организация социальной работы со студентами и преподавателями	Организация и планирование спортивно-массовых мероприятий, мероприятий антитеррористической направленности, слетах, соревнованиях ГТО	<p>Да – 1  Нет – 0</p>
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней(экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты, конкурсы, спортивных соревнования, соревнованиях ГТО и др.)	<p><b>Разовые доплаты, в т.ч.</b>  Федеральный уровень – 3  Региональный (областной) – 2  Зональный (городской) – 1</p>
4	Повышение профессиональног	Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий	2 и более мероприятия -1 балл

	о мастерства преподавателя физического воспитания	Наличие разработанных преподавателем физического воспитания и внедренных в образовательный и воспитательный процесс методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению.	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов
		Привлечение к работе с обучающимися представителей различных организаций – социальных партнеров	Да – 1 Нет – 0
5	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное оформление документации	Без замечаний -1 балл, с замечаниями – 0 баллов
		Участие в общественных делах колледжа: дежурствах, участие в заседании кураторов, школах пед. мастерства, педсоветах, методсоветах, заседаниях ПЦК	Регулярное и качественное участие – 1 балл, участие с замечаниями – 0 баллов
<b>Максимальный балл – 19</b>			
<b>Максимальный балл разовых доплат - 3</b>			

### 3.7 Показатели и критерии эффективности деятельности Диспетчера образовательного учреждения

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Количество баллов
1	Планирование и организация работы диспетчерской службы	Регулировка занятости аудиторий колледжа и руководство составлением расписания учебных занятий для студентов всех форм обучения	Без замечаний -1 балла, С замечаниями – 0 баллов
		Своевременное подведение итогов в журнале дополнительных занятий, осуществление контроля выдачи и возврата журналов учебных занятий и ключей от аудиторий	Без замечаний -1 балла, С замечаниями – 0 баллов
2	Уровень исполнительской дисциплины	Дежурство в диспетчерской службе согласно графику, выполнение отдельные поручения директора, участие в общественных делах колледжа	Без замечаний -1 балла, С замечаниями – 0 баллов
		Содержание кабинета в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, обеспечение сохранности имущества	Без замечаний – 1 балл С замечаниями – 0 баллов
		<b>Максимальный балл – 4</b>	

3.11 Стимулирующая доплата за результаты деятельности выплачивается за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда согласно штатному расписанию.

При этом:

1 – определяется общее количество баллов путем умножения общего числа ПП и МПО на максимальное количество баллов (59);

2 – определяется стоимость 1 балла путем деления общего фонда стимулирующих доплат согласно штатному расписанию на общее количество рассчитанных баллов;

3 – определяется размер доплаты индивидуально по каждому работнику путем умножения стоимости 1 балла на количество баллов, утвержденных в оценочном листе.

3.12 Не подвергаются критериям эффективности деятельности следующие стимулирующие доплаты:

Наименование доплаты	Размер доплаты
Звание у преподавателя и МПО	При наличии звания 20% от должностного оклада
Работа в колледже	15% от должностного оклада

#### 4 Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора колледжа и действует до принятия нового.

4.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом директора колледжа.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогического работника

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фактический балл показателя (по решению комиссии)
		Балл	Подтверждающий документ	
<b>1. Качество образования</b>				
Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100%	3			
Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100%	5			
Наличие студентов - победителей международных, всероссийских, областных, городских, университетских конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований, выставок, форумов, подготовленных преподавателем в отчетном периоде				
Состояние кабинета, лаборатории	4			
Применение современных технологий, форм и методов обучения	1			
<b>2. Учебно – методическая работа</b>				
Разработка рабочих программ, дисциплин, профессиональных модулей, практик, программ дополнительного профессионального образования, КТП, технологических карт, ФОС	1			
Наличие разработанных и внедренных в образовательный процесс преподавателем и МПО учебно-методических материалов по профилю работы, рекомендованных к применению (с грифом)	1			

Разработка УМКД	2			
Проведение открытых уроков и мероприятий в отчетном периоде	2			
Редакционно-издательская деятельность	3			
Победа преподавателей в педагогических конкурсах, образовательных форумах международного, всероссийского, областного, городского, университетского уровней в отчетном периоде				
Результаты подготовки студентов и Интернет - тестированию, Интернет - олимпиаде				
Руководство цикловой комиссией	10			
<b>3. Социально – воспитательная работа классного руководителя учебной группы</b>				
Классное руководство группы	10			
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины</b>				
Своевременное и качественное оформление документации (журналов классного руководителя, групп ведомостей успеваемости, посещаемости, экзаменационных, зачетных книжек, планов и отчетов)	1			
Участие в общественных делах колледжа: дежурство, участие в заседаниях классных руководителей, школах пед. мастерства, педсоветах, методсоветах, заседаниях ПЦК	2			
Создание портфолио достижений преподавателя и МПО, разработка индивидуальных сайтов, публикация на сайте авторских работ	6			
За интенсивность и высокие результаты работы (при наличии средств)				
<b>Итоговый максимальный балл - 50</b>				

Итоговый балл самооценки				
Итоговый балл по решению комиссии				

Приложение № 2  
к Положению оценки выполнения  
критериев и показателей  
эффективности работы  
работников

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогического работника  
(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фактический балл показателя (по решению комиссии)
		Балл	Подтверждающий документ	
Итоговый балл самооценки				
Итоговый балл по решению комиссии				

Директор



Н.Д.Кондрачук

Согласовано:

Заместитель директора по УР



Т.Н.Рачкова

Главный бухгалтер



Л.Н.Останина

Ведущий экономист



Н.С.Матвеева

Ведущий юристконсульт



Л.А.Черникова

Председатель профкома



А.С.Плющенко