



Комитет общего и профессионального образования
Ленинградской области
Государственное бюджетное профессиональное
Техникум Ленинградской области
«ТОСНЕНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»)

2017

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания общего собрания
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»
от 22.03.2017 г. № 3



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБПОУ ЛО «Тосненский
политехнический техникум»
от 22.03.2017 № 55

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 10

ПОЛОЖЕНИЕ

**о критериях оценки эффективности
деятельности руководителей и педагогических работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ленинградской области
«Тосненский политехнический техникум»**

Тосно

Содержание

1. Общие положения	3
2. Цель и задачи оценки эффективности деятельности	4
3. Система показателей для расчета рейтинга преподавателя.....	5
4. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера.....	6
3. Заключительные положения	7
Приложение 1.....	8
Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников и расчет рейтинговой оценки	8
Приложение 2.....	15
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей.....	15
Приложение 3.....	18
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей (заместитель директора по АХЧ).....	18
Приложение 4.....	19
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей (главный бухгалтер).....	19
Приложение 5.....	20
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей	20
Приложение 6.....	21
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности мастеров производственного обучения	21
Приложение 7.....	22
Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности преподавателя	22
Приложение 8.....	23
Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности мастера производственного обучения	23

1. Общие положения

- 1.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников проводится для создания возможности квантификации образовательной и научной деятельности педагогов, стимулирования роста их профессионализма, развития творческой инициативы.
- 1.2. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников (далее – Положение) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Госненский политехнический техникум» (далее - Техникум) ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Техникума.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 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 18.06.2013;
 - Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 9001-2011.
- 1.4. Основным критерием, влияющим на размер премии за результаты деятельности, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.
- 1.5. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума.
- 1.6. Задачами проведения оценки эффективности деятельности преподавателей являются:
 - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - совершенствование деятельности педагогического коллектива;
 - получение единых комплексных критериев для оценки, контроля уровня и эффективности работы подразделений и отдельных педагогов в образовательном учреждении;
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.
- 1.7. На основе выявленных показателей оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников выстраивается рейтинг.
- 1.8. В основу определения рейтинга положено представление о нем, как об индивидуальном числовом показателе оценки достижений в классификационном перечне качества объектов.
- 1.9. Система показателей, всесторонне отражающих многогранную деятельность педагогов, позволяет администрации:
 - оперативно анализировать результативность работы педагогов;
 - осуществлять планирование и определять нормы объема этих работ для обеспечения требований, предъявляемых при лицензировании и аккредитации к Техникуму;

- обоснованно подходить к установлению различных надбавок к окладам;
 - выносить аргументированные решения при рассмотрении конкурсных дел и наградных представлений.
- 1.10. Оценка деятельности проводится по 4 группам показателей:
- уровень квалификации;
 - учебная и учебно-методическая работа;
 - научно-исследовательская работа;
 - организационно-административная работа.
- 1.11. Проведение расчета показателей оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников и рейтинговой оценки возлагается: на методиста, администрацию Техникума.
- 1.12. Определение рейтинговых оценок осуществляется согласно требованиям настоящего Положения.
- 1.13. Показатели стимулирующих выплат устанавливаются в баллах качества. Размер выплат определяется пропорционально в зависимости от общего количества набранных баллов. Определение «стоимости» 1 балла происходит два раза в год: на 01 января и 01 сентября текущего года согласно приказу директора Техникума.
- 1.14. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Техникума причинам, директор имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера.
- 1.15. Изменение размера выплат производится на основании решения Комиссии по рассмотрению результативности работы и определению размера выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия) педагогическим работникам Техникума в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 1.16. В Техникуме устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (надбавки):
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ.
- 1.17. Установление стимулирующих надбавок изменяет порядок оплаты труда и условия трудового договора педагогического работника.
- 1.18. Комиссия не назначает надбавку педагогическим работникам в следующих случаях:
- при наложении дисциплинарного взыскания;
 - уволившимся по собственному желанию и проработавшим не полный отчетный период (полугодие);
 - невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностного функционала, локальных актов учреждения, приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения, подтвержденных соответствующим документом (акт, служебная записка директору, письменная жалоба и др.);
 - не предоставление в срок листов оценки качества и результативности труда.
- 1.19. Положение распространяется на лиц, состоящих в трудовых отношениях с Техникумом, кроме совместителей.
- 1.20. Настоящее Положение принимается на заседании Общего собрания работников и представителей студентов Техникума и утверждается приказом директора.

2. Цель и задачи оценки эффективности деятельности

- 2.1. Целью оценки эффективности деятельности педагогических работников является установление оплаты труда педагогическим работникам Техникума в зависимости от качества и эффективности деятельности руководителей и педагогических работников по заданным критериям и показателям.

- 2.2. Задачами проведения оценки эффективности деятельности руководителей и педагогических работников являются:
- повышение эффективности деятельности Техникума;
 - реализация успешной политики развития персонала;
 - обеспечение качества образования, результативности и эффективности воспитательной работы, организационно-методического и материально-технического сопровождения образовательного процесса;
 - совершенствование экономических механизмов в сфере образования.
- 2.3. Основными принципами оценки достижений педагогического работника является единая технология оценивания, достоверность используемых данных и соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании результатов.

3. Система показателей для расчета рейтинга преподавателя

- 3.1. Методика определения рейтинга педагогов предполагает расчет комплексного показателя рейтинга на основе электронной таблицы «Расчет оценки деятельности», которую методист заполняет на каждого преподавателя, при этом обязательно проверяя документы, подтверждающие необходимые сведения.
- 3.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (профессиональные достижения), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад преподавателя в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной, научной жизни Техникума.
- 3.3. Портфолио заполняется преподавателем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.
- 3.4. Оценка выполнения критериев оценки эффективности работы устанавливается два раза в год:
- с сентября по декабрь – итоги первого семестра;
 - с января по июнь – итоги учебного года.
- 3.5. Оценка эффективности деятельности педагогических работников осуществляется на основе показателей, приведенных в приложении 1.
- 3.6. Заполнение оценочного листа на каждого педагогического работника осуществляется на основе формы, приведенной в приложении 2.
- 3.7. Вычисление рейтинговой оценки педагога может определяться суммой оценочных единиц с учетом коэффициента значимости (весомости).

Итоговый оценочный балл R (рейтинг) преподавателя определяется как:

$$R = \sum V_i * n_i,$$

где V_i - балл за единицу i -го показателя;

n_i - количество i -ых показателей.

- 3.8. При заполнении формы в колонке Критерий оценки, ($V_i * n_i$) указывается значения показателей, а также формула для расчета каждого показателя.
- 3.9. В колонке Балл за единицу V_i проставляется конкретное значение показателя, исходя из принятого в образовательном учреждении Положения о рейтинговой оценке.
- 3.10. В колонке n_i указывается количество по каждому показателю. Колонка R рассчитывается и содержит результат по каждому показателю. В конце в поле Итого рассчитывается общее количество баллов, набранное педагогом.

4. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера педагогических работников устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности их труда, указанными в п. 1.4 настоящего положения.
- 4.2. Выплаты педагогическим работникам производятся ежемесячно по результатам их работы за предыдущий учебный период (полугодие):
 - за период с 1 сентября по 31 декабря - выплаты производятся ежемесячно с 1 января по 30 июня;
 - за период с 1 января по 30 июня - выплаты производятся ежемесячно с 1 сентября по 31 декабря.
- 4.3. Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени.
- 4.4. Определение размера надбавок по итогам полугодия производится решением Комиссии, принимаемым в течение 14 дней после окончания полугодия.
- 4.5. Комиссия формируется из работников Техникума – директора, заместителей директора, педагогических работников, представителя коллегиального органа Техникума. Председателем Комиссии является директор Техникума. Назначение членов Комиссии оформляется приказом директора.
- 4.6. Комиссия вправе пересматривать критерии оценки эффективности труда педагогических работников не чаще двух раз в год и не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
- 4.7. Основанием для рассмотрения Комиссией результатов эффективности труда педагогических работников являются их оценочные листы с самостоятельно рассчитанными показателями качества (Приложение 7 «Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности преподавателя ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум», Приложение 8 «Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности мастера производственного обучения ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»).
- 4.8. Оценочные листы представляются педагогическими работниками, претендующими на установление надбавок, в течение 10 дней после окончания полугодия.
- 4.9. Комиссия рассматривает материалы, осуществляет анализ и оценку объективности и достоверности представленных результатов и принимает решение об их соответствии или несоответствии требованиям установления надбавок.
- 4.10. В случае предоставления педагогическим работником не достоверной информации в оценочном листе, приведшей к излишнему начислению заработной платы, выплаты стимулирующих надбавок прекращаются со дня установления нарушения.
- 4.11. Расчет выплат стимулирующего характера определяется в следующем порядке: производится подсчет показателей в оценочном листе педагогического работника претендующего на установление надбавки.
- 4.12. Решение Комиссии оформляется протоколом.
- 4.13. Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом директора по представлению протокола Комиссии в течение 5 дней.
- 4.14. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, на основании листа самоанализа деятельности педагогического работника Техникума, принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников Техникума.
- 4.15. Оценочные листы и материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями представляются педагогическими работниками Техникума секретарю Комиссии 2 раза в год.

- 4.16. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период.
- 4.17. Снятие стимулирующих выплат педагогическим работникам Техникума в течение периода, на который они были установлены, производится только по решению Комиссии в соответствии с трудовым законодательством.
- 4.18. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Техникуме.
- 2.1. Количество баллов одного работника не должно превышать предельное количество баллов, установленных для данной категории работников настоящим Положением.

3. Заключительные положения

- 3.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Техникума.
- 3.2. Настоящее Положение пересматривается, изменяется и дополняется не более 2 раз в год.
- 3.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции на заседании Общего собрания работников и представителей студентов Техникума и утверждаются приказом директора Техникума.
- 3.4. После принятия новой редакции Положения предыдущее Положение утрачивает силу.
- 3.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом образовательного Техникума и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников и расчет рейтинговой оценки

Ф.И.О. педагога	должность	Дата заполнения
Период оценки деятельности	<i>с</i>	<i>по</i>

Показатель	Критерий оценки, ($B_i * n_i$)	Балл за единицу B_i	п _i	R
1	2	3	4	5
1. Уровень квалификации				
1.1. Повышение профессиональной квалификации				
1.1.1. курсы повышения квалификации, тематические семинары, мастер-классы	3*количество часов/72)	3	кол-во часов	
1.1.2. стажировка	5*количество часов/72)	5	кол-во часов	
1.2. Квалификация				
1.2.1. стаж работы педагогический	2 за каждый год* ставку	2*стаж работы преподавателя	ставка преподавателя	
2. Учебная и учебно-методическая работа				
2.1. Дополнительная учебная деятельность				
2.1.1. руководство подготовкой ВКР по заявке предприятий, рекомендованных ГАК к использованию на производстве	3 за каждую ВКР	3	кол-во ВКР	
2.1.2. руководство ВКР, рекомендованных ГАК к использованию в образовательном процессе	2 за каждую ВКР	2	кол-во ВКР	

1	2	3	4	5
2.1.3. участие в конкурсах, связанных с образовательной и научной деятельностью				
1 место	10*количество конкурсов	10	кол-во конкурсов	
2-3 место	5*количество конкурсов	5	кол-во конкурсов	
остальные места или без занятого места	1*количество конкурсов	1	кол-во конкурсов	
2.1.4. проведение открытого занятия	3*количество занятий	1	кол-во занятий	
2.1.5. получение дипломов, грамот, благодарственных писем				
от образовательном учреждении (внутренние)	2*количество документов	2	кол-во документов	
внешние - региональный уровень	3*количество документов	3	кол-во документов	
федеральный уровень	5*количество документов	5	кол-во документов	
международный уровень	8*количество документов	8	кол-во документов	
2.1.6. наставничество и сопровождение молодых специалистов	5* (Да – 1, нет – 0)	5	Да – 1, нет - 0	
2.1.7. Качество образовательных результатов (по результатам промежуточной, итоговой аттестаций)	2* Коэффициент качества	2	Коэффициент качества % К – 25% - 2, % К – 50% - 3, % К – 75% - 4, % К – 100% - 5 (Формула расчета: общее кол-во обуч-ся на «4 и 5»*100 / общее кол-во обуч-ся в группах)	
2.1.8. Учебные достижения обучающихся (успеваемость обучающихся по результатам промежуточной, итоговой аттестаций)	1* Коэффициент успеваемости	1	Коэффициент успеваемости % У – 50% - 1, % У – 75% - 2, % У – 100% - 3 (Формула расчета: общее кол-во успевающих*100 / общее кол-во обуч-ся в группах)	
2.1.9 Отсутствие/наличие случаев травматизма во время учебного процесса	10/-10	10/-10	Отсутствуют/ в наличии	

1	2	3	4	5
2.2. Подготовка и выпуск учебника (учебного пособия, конспекта лекций, методических указаний)				
2.2.1. учебник (учебное пособие) с грифом Министерства образования и науки РФ, УМО по специальности	3*количество п.л./количество авторов	3*кол-во п.л.	кол-во авторов	
2.2.2. учебное пособие, изданное в образовательном учреждении	2*количество п.л./количество авторов	2*кол-во п.л.	кол-во авторов	
2.2.3. конспект лекций, методические указания по выполнению лабораторных и практических работ, изданные в образовательном учреждении	1*количество п.л./количество авторов	1*кол-во п.л.	кол-во авторов	
2.3. Подготовка методических разработок				
2.3.1. рабочая программа дисциплины, МДК, УП, ПП	3*количество шт.	3	кол-во рабочих программ	
2.3.2. формирование УМК по дисциплине, МДК, УП, ПП	30	30	кол-во дисциплин	
2.4. Работа по внедрению инновационных образовательных технологий, совершенствование традиционных форм обучения				
2.4.1. наглядные пособия на основе современных ТСО и компьютерных технологий в виде мультимедийных презентаций, электронные плакаты, информационные стенды, макеты, видеофильмы	5 за занятие (пару)	5	кол-во занятий	
2.4.2. раздаточный материал, плакаты	1-10	Показатель принимает значение в диапазоне от 1 до 10	показатель принимает значение 0 или 1	
2.4.3. электронные учебные материалы для самостоятельного изучения дисциплины, МДК	10 / количество авторов	10	кол-во авторов	
2.4.4. электронные контрольно-обучающие системы для самостоятельной работы студентов и электронные материалы для компьютерного контроля (тестирующие системы)	15 / количество авторов	15	кол-во авторов	
2.4.5. новые формы и методы обучения (деловая игра, мастер-класс)	6*количество занятий	6	кол-во занятий	
2.4.6. разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	5* (Да – 1, нет – 0)	5	Да – 1, нет - 0	
2.5. Рецензирование учебных изданий и рабочих программ				

1	2	3	4	5
2.5.1. подготовка рецензий на учебно-методические разработки (внешняя; внутренняя)	5; 3* число рецензий	5	кол-во рецензий	
3. Научно-исследовательская работа				
3.1. Монография				
3.1.1. Монография	5 × количество п.л. количество авторо	5*кол-во п.л.	кол-во авторов	
3.2 Публикация				
3.2.1. статья в рецензируемом издании перечня ВАК/ зарубежном издании	20/количество авторов*количес во	20/ кол-во авторов	кол-во статей	
3.2.2. статья в рецензируемом центральном издании	5/количество авторов*количес во	5/ кол-во авторов	кол-во статей	
3.2.3. статья в рецензируемом сборнике научных трудов	2/количество авторов*количес во	2/ кол-во авторов	кол-во статей	
3.2.4. статья в сборнике Техникума	1/количество авторов*количес во	1/ кол-во авторов	кол-во статей	
3.3. Участие в конференциях				
3.3.1 очное участие				
международных	8* число конференций	5	кол-во конференций	
всероссийских, региональный	7* число конференций	3	кол-во конференций	
в образовательном учреждении	4* число конференций	1	кол-во конференций	
3.3.2 заочное участие				
международных	6 * число конференций	2	кол-во конференций	
всероссийских, региональный	5* число конференций	1	кол-во конференций	
в образовательном учреждении	3* число конференций	0,5	кол-во конференций	
3.4. Организация и проведение мероприятий (руководитель; исполнитель)				

1	2	3	4	5
3.4.1. конференций	8; 4* количество	8	кол-во мероприятий	
3.4.2. профессиональных конкурсов	5; 3* количество	5	кол-во мероприятий	
3.4.3. тематических семинаров, студенческих конференций	5; 2* количество	4	кол-во мероприятий	
3.4.4. проведение олимпиады	2; 1* количество	2	кол-во мероприятий	
3.5. Работа со студентами в рамках НИРС				
3.5.1. количество докладов, представленных студентами на конференциях:				
международной, всероссийской	4* количество	4	кол-во докладов	
региональный, в образовательном учреждении	3* количество	3	кол-во докладов	
3.5.2. количество наград, полученных студентами (медали, дипломы, грамоты, премии, гранты):				
международные (медаль/диплом призового места/лауреата)	7; 5; 4* количество	7	кол-во наград	
всероссийские (медаль/диплом призового места/лауреата)	5; 4; 3* количество	5	кол-во наград	
региональный (медаль/диплом призового места/лауреата)	3; 2; 1* количество	3	кол-во наград	
3.5.3 количество публикаций студентов	3* количество	3	кол-во статей	
3.5.4 руководство научными кружками студентов	2 * количество	2	кол-во кружков	
3.6. Участие в выставках				
международных	5* количество выставок	5	кол-во выставок	
региональный	2* количество выставок	2	кол-во выставок	
в образовательном учреждении (внутренние)	1* количество выставок	1	кол-во выставок	
4. Организационно-административная работа				
4.1 Воспитательная работа				
4.1.1 проведение внеучебных воспитательных мероприятий (конкурсы, смотры, КВН)	3* количество	3	кол-во мероприятий	
4.1.2. организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	1* количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	1	количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	

1	2	3	4	5
4.1.3. вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	1* количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности	1	количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности	
4.1.4. организация профилактической работы среди обучающихся	5* Отсутствие - 2/снижение количества преступлений (правонарушений) - 1	5	Отсутствие - 2/снижение количества преступлений (правонарушений) - 1	
4.1.5. охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	1* количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	1	количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	
4.1.6. реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1* количество обучающихся, охваченных мероприятиями физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1	количество обучающихся, охваченных мероприятиями физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	
4.1.7. работа с детьми из социально неблагополучных семей	5*(да – 1; нет – 0)	5	Наличие документов, подтверждающих факт работы с детьми (да – 1; нет – 0)	
4.2 Работа в специализированных советах и комиссиях				
4.2.1 внешних (диссертационные, экспертные) – председатель; член совета	7; 6	7	кол-во советов/комиссий	
4.2.2. внутренних (УМС, ПЦК/ЦМК, СПП) – председатель; член совета/ комиссии	5; 3	5	кол-во советов/комиссий	

1	2	3	4	5
4.3 Взаимопосещение учебных занятий	2* количество посещений	2	кол-во посещений	
4.4. Профорientационная работа				
4.4.1. посещение предприятия, школы с предоставлением рекламного материала	5 * число мероприятий	5	кол-во мероприятий	
4.4.2. подготовка и издание материалов для рекламных статей	5 * число статей	5	кол-во статей	
4.4.3. статья в местном печатном органе	5 * число статей	5	кол-во статей	
4.5. Создание элементов инфраструктуры				
4.5.1. тематическое оформление кабинетов, лабораторий, производственных мастерских, музея и т.п.	2-7 баллов	показатель принимает значение в диапазоне от 2 до 7	показатель принимает значение 0 или 1	
4.5.2. ремонт кабинетов, лабораторий, производственных мастерских, музея и т.п.	5-10 баллов	показатель принимает значение в диапазоне от 5 до 10	показатель принимает значение 0 или 1	
4.5.3. наличие/отсутствие паспорта кабинета, лаборатории, производственной мастерской, музея и т.п.	2/-2	2/-2	Наличие паспорта/ отсутствие паспорта	
4.6. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением				
4.6.1. отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	5* (Да – 1, нет – 0)	5	Да – 1, нет - 0	
4.6.2. своевременная и качественная подготовка учебных материалов по дисциплине (междисциплинарному курсу), УП, ПП для прохождения процедуры общественно-профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	3* количество шт.	3	кол-во рабочих программ	
Итого:				

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей

(заместители директора по УПР, УР, ВР, по безопасности, руководители структурных подразделений, методисты) ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

Категория работников	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Расчет показателей	Балл качества
Заместители директора, руководители структурных подразделений методисты	1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса		
	1.1. использование различных форм взаимодействия с работодателями по подготовке востребованных кадров	Да/нет	3
	1.2. использование различных форм и технологий профориентационной работы	Да/нет	3
	1.3. эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Да/нет	3
	1.4. создание элементов развивающей среды (оформление ПОО, кабинета, музея и т.д.)	да/нет	3
	1.5. организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности Техникума	да/нет, наличие отчетной документации	3
	2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
	2.1. организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогических работников	да/нет	3
	2.2. разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	3
	2.3. соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	3
	2.4. наставничество и сопровождение молодых специалистов	да/нет	3
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением		
	3.1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Да/нет	5
	3.2. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством предоставляемых образовательных услуг (по результатам анкетирования)	Да/нет	5
	3.3. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	да/нет	3
	3.4. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	да/нет	3

3.5. своевременная и качественная подготовка учебных материалов для прохождения процедуры общественно-профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	да/нет, наличие отчетной документации	3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
4.1. Выполнение государственного задания на оказание услуг (работ)	да/нет, по результатам отчета о выполнении ГЗ	5
4.2. Сохранность контингента	да/нет коэффициент выбытия из Техникума	5
4.3. проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации	5
4.4. позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации	5
4.5. обеспечение своевременного и полного освоения обучающимися учебных и производственных практик в модулях	да/нет	3
4.6. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	да/нет	3
4.7. Позитивные результаты образовательной деятельности по итогам ГИА. Доля студентов, получивших «4» и «5» на ГИА – не менее 80%.	да/нет, наличие отчетной документации	5
4.8. Наличие выпускников, получивших диплом о СПО с отличием	да/нет	5
5. Эффективность воспитательной системы Техникума		
5.1. организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, включая каникулярный период	да/нет, наличие отчетной документации	3
5.2. организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	да/нет, наличие отчетной документации	3
5.3. вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	да/нет, наличие отчетной документации	3
5.4. реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (отсутствие или снижение правонарушений и преступлений)	да/нет, наличие отчетной документации	3
5.5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	да/нет, наличие отчетной документации	3

	5.6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	да/нет, наличие отчетной документации	3
	Всего по всем показателям		100

Подведение итогов

80-100 баллов – высокий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 100% должностного оклада.

60-79 баллов – выше среднего уровня профессиональной компетентности. Оплата в размере 70% должностного оклада.

40-59 баллов – средний уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 50% должностного оклада.

30-39 баллов – соответствие профессиональной компетентности. Оплата в размере 25% должностного оклада заместителя.

Менее 30 баллов – низкий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 0% должностного оклада заместителя.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей (заместитель директора по АХЧ)
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»**

Категория работников	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Расчет показателей	Балл качества
Заместитель руководителя по АХЧ	своевременное предоставление отчетов по текущей деятельности в комитет общего и профессионального образования Ленинградской области	да/нет	15
	отсутствие предписаний контролирующих надзорных органов по направлениям деятельности заместителя директора по АХЧ	да/нет	10
	своевременное заключение договоров на обслуживание и содержание зданий и сооружений техникума, текущие и капитальные ремонты, договоров аренды	да/нет	20
	своевременное предоставление отчетности и энергетических деклараций в модуле ГИС «Энергоэффективность» и в РГИС «Энергоэффективность»	да/нет	15
	своевременное проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности с иными работниками техникума (помимо педагогов)	да/нет	10
	обеспечение социально- бытовых условий, санитарных норм и правил в здании и на территории техникума	да/нет	10
	обеспечение контроля за расходом материалов, энергетических ресурсов (тепловая энергия, электрическая энергия, водоснабжение и водоотведение)	да/нет	10
	обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	да/нет	10
	Всего по всем показателям		100

Подведение итогов

80-100 баллов – высокий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 100% должностного оклада заместителя директора по АХЧ.

60-79 баллов – выше среднего уровня профессиональной компетентности. Оплата в размере 70% должностного оклада заместителя директора по АХЧ.

40-59 баллов – средний уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 50% должностного оклада заместителя директора по АХЧ.

30-39 баллов – соответствие профессиональной компетентности. Оплата в размере 25% должностного оклада заместителя директора по АХЧ.

Менее 30 баллов – низкий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 0% должностного оклада заместителя директора по АХЧ.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей
(главный бухгалтер)**

ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

Категория работников	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Расчет показателей	Балл качества
Главный бухгалтер	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	да/нет	10
	Освоение доведенных бюджетных ассигнований	да/нет	20
	Недопущение принятия сверхбюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	да/нет	10
	Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	да/нет	10
	Целевое использование бюджетных средств	да/нет	10
	Правильность и своевременность оформления документации по торгам	да/нет	10
	Обеспечение сохранности и использования государственного имущества, регулярность проведения инвентаризации	да/нет	10
	Соблюдение кассовой дисциплины	да/нет	10
	Своевременность и обоснованность списания основных средств	да/нет	10
	Всего по всем показателям		

Подведение итогов

80-100 баллов – высокий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 100% должностного оклада главного бухгалтера.

60-79 баллов – выше среднего уровня профессиональной компетентности. Оплата в размере 70% должностного оклада главного бухгалтера.

40-59 баллов – средний уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 50% должностного оклада главного бухгалтера.

30-39 баллов – соответствие профессиональной компетентности. Оплата в размере 25% должностного оклада главного бухгалтера.

Менее 30 баллов – низкий уровень профессиональной компетентности. Оплата в размере 0% должностного оклада главного бухгалтера.

Приложение 5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Балл качества
За интенсивность и высокие результаты работы	По итогам полугодия (учебного года)	Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы. Наличие в методическом кабинете оформленного учебно-методического комплекса (УМК).	Ежемесячно	15
	По итогам полугодия (учебного года)	Участие в организационно-воспитательной работе Техникума.	Ежемесячно	10
	По итогам полугодия (учебного года)	Реализация дополнительных проектов с обучающимися: экскурсионные программы, групповые учебно-воспитательные проекты, спортивно-оздоровительные проекты и др. Количество мероприятий не меньше 5.	Ежемесячно	5
	По итогам полугодия (учебного года)	Личные достижения преподавателя. Публикации, конкурсы, конференции регионального и всероссийского, международного уровней.	Ежемесячно	5
Выплаты за качество выполняемых работ	По итогам полугодия (учебного года)	Уровень освоения обучающимися учебных программ. Доля студентов, получивших «4» и «5» по итогам полугодия, больше 60%, доля неуспевающих и не аттестованных студентов не более 10% (согласно ФГОС СПО)	Ежемесячно	20
		Уровень освоения обучающимися учебных программ. Доля студентов, получивших «4» и «5» по итогам полугодия, больше 45%, доля неуспевающих и не аттестованных студентов не более 10% (согласно ФГОС СОО)		
	По итогам полугодия (учебного года)	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Ежемесячно	5
	По итогам полугодия (учебного года)	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях регионального и всероссийского уровня.	Ежемесячно	5
		Призовые места по результатам участия обучающихся.	Ежемесячно	10
	По итогам полугодия (учебного года)	Уровень посещаемости уроков обучающимися Техникума. Доля пропусков уроков по неуважительной причине по итогам полугодия меньше 10%.	Ежемесячно	10
Выплаты по итогам работы	По итогам полугодия (учебного года)	Для руководителей ВКР (дипломных проектов) доля студентов получивших «4» и «5» на ГИА – 100%.	Ежемесячно	15
		Всего по всем показателям		100

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
мастеров производственного обучения
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Балл качества
За интенсивность и высокие результаты работы	По итогам полугодия (учебного года)	Участие мастера в разработке и реализации основной образовательной программы. Подготовка новых современных рабочих мест и практических работ для освоения программы.	Ежемесячно	15
	По итогам полугодия (учебного года)	Участие в организационно-воспитательной работе Техникума.	Ежемесячно	10
	По итогам полугодия (учебного года)	Реализация дополнительных проектов с обучающимися: экскурсионные программы, групповые учебно-воспитательные проекты и др. Количество мероприятий не меньше 5	Ежемесячно	5
	По итогам полугодия (учебного года)	Личные достижения мастера. Публикации, конкурсы, конференции регионального, всероссийского и международного уровней	Ежемесячно	5
Выплаты за качество выполняемых работ	По итогам полугодия (учебного года)	Уровень освоения обучающимися рабочих программ практик. Доля обучающихся получивших «4» и «5» по итогам полугодия больше 80%, доля неуспевающих и не аттестованных обучающихся не более 10%	Ежемесячно	20
	По итогам полугодия (учебного года)	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях регионального, всероссийского и международного уровней	Ежемесячно	10
		Призовые места по результатам участия обучающихся.	Ежемесячно	10
	По итогам полугодия (учебного года)	Уровень посещаемости практик обучающимися Техникума. Доля пропусков уроков по неуважительной причине по итогам полугодия меньше 10%.	Ежемесячно	10
Выплаты по итогам работы	По итогам полугодия (учебного года)	Для руководителей ВКР (дипломных проектов) доля обучающихся получивших «4» и «5» на ГИА – 100%.	Ежемесячно	15
		Всего по всем показателям		100

**Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности преподавателя
ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»**

(Фамилия, Имя, Отчество)

за период _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Информация, подтверждающая выполнение показателя	Оценка качества в баллах	
		преподавателя	комиссии
Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы. Наличие в методическом кабинете оформленного учебно-методического комплекса (УМК).			
Участие в организационно-воспитательной работе Техникума.			
Реализация дополнительных проектов со студентами: экскурсионные программы, групповые учебно-воспитательные проекты, спортивно-оздоровительные проекты и др. Количество мероприятий не меньше 5.			
Личные достижения преподавателя. Публикации, конкурсы, конференции городского и всероссийского уровня.			
Уровень освоения студентами учебных программ. Доля студентов, получивших «4» и «5» по итогам полугодия, больше 60%, доля неуспевающих и не аттестованных студентов не более 10%			
Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях городского и всероссийского уровня.			
Призовые места по результатам участия студентов.			
Уровень посещаемости уроков студентами Техникума. Доля пропусков уроков по неуважительной причине по итогам полугодия меньше 10%.			
Для руководителей дипломных проектов доля студентов получивших «4» и «5» на ГИА – 100%.			

Преподаватель _____
(дата)

_____ (ФИО)

Секретарь комиссии _____
(дата)

_____ (ФИО)

**Оценочный лист самоанализа эффективности деятельности
мастера производственного обучения**

ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

(Фамилия, Имя, Отчество)

за период _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Информация, подтверждающая выполнение показателя	Оценка качества в баллах	
		преподавателя	комиссии
Участие мастера в разработке и реализации основной образовательной программы. Подготовка новых современных рабочих мест и практических работ для освоения программы.			
Участие в организационно-воспитательной работе Техникума.			
Реализация дополнительных проектов со студентами: экскурсионные программы, групповые учебно-воспитательные проекты и др. Количество мероприятий не меньше 5.			
Личные достижения мастера. Публикации, конкурсы, конференции городского и всероссийского уровня.			
Уровень освоения студентами учебных программ. Доля студентов получивших «4» и «5» по итогам полугодия больше 80%, доля неуспевающих и не аттестованных студентов не более 10%			
Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях городского и всероссийского уровня.			
Призовые места по результатам участия студентов.			
Уровень посещаемости уроков студентами Техникума. Доля пропусков уроков по неуважительной причине по итогам полугодия меньше 10%.			
Для руководителей дипломных проектов доля студентов получивших «4» и «5» на ГИА – 100%.			

Мастер производственного обучения _____ (дата) _____ (ФИО)

Секретарь комиссии _____ (дата) _____ (ФИО)

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Ф.И.О., должность	Личная подпись, дата	Примечания
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			