

**Санкт-Петербургского Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж Петербургской моды»**

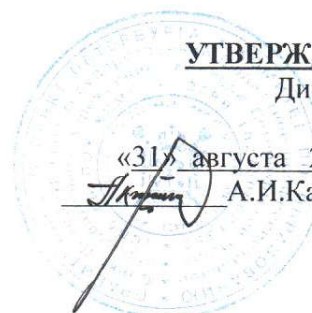
ПРИНЯТО

Общим собранием
СПб ГБ ПОУ КПМ
Протокол № 1
От «31» августа 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

«31» августа 2015 г.
А.И.Капанин А.И.Капанин



**Положение
об оценке качества труда педагогических работников
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Колледжа Петербургской моды»
(эффективного контракта)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке качества труда педагогических работников (эффективного контракта) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности по основному месту работы, разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного процесса и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 № 436 «О порядке предоставления в 2011 – 2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования» и Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию», Трудового кодекса РФ.

1.3. Положение определяет критерии и процедуру оценки качества труда работников СПб ГБ ПОУ «Колледж Петербургской моды», проводимую с целью определения размера стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за качество трудовой деятельности для педагогических работников СПб ГБ ПОУ КПМ.

Цель оценки результативности профессиональной деятельности - обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального сти-

мулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

1.4. Изменения в настоящее Положение вносятся педагогическим советом СПб ГБ ПОУ «Колледж Петербургской моды» на основании предложений администрации колледжа, педагогических работников, совета трудового коллектива. Изменения считаются принятыми, если за них проголосовало более двух третей списочного состава членов педагогического совета СПб ГБ ПОУ КПМ.

Основание и порядок проведения оценки качества труда педагогов

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагога служит портфолио профессиональных достижений педагогических работников.

2.2. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения профессионального развития, объективной оценки его компетентности.

2.3. Портфолио и оценочный лист заполняются педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержат самооценку показателей результативности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность деятельности.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его портфолио и оценочного листа в образовательном учреждении приказом директора создается экспертная комиссия (далее - Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, методического совета, совета трудового коллектива.

2.5. Председателем Комиссии является директор колледжа.

2.6. На первом заседании Комиссии из ее состава избирается секретарь, который ведет протоколы заседания Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей списочного состава членов Комиссии.

2.8. Комиссия в установленные сроки (5 рабочих дней) проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (январь – июнь прошлого учебного года, сентябрь – декабрь текущего учебного года) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.9. Результаты работы Комиссии вносятся в протокол заседания, содержащий оценочные баллы всех работников, который подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогов.

2.10. После завершения работы Комиссии директор колледжа издает приказ об оценке результатов деятельности работников и формировании стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за качество трудовой деятельности для категории работников в должностях «мастер производственного обучения, преподаватель, социальный педагог, педагог-психолог, методист и др. категории педагогических работников согласно штатному расписанию».

2.11. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 июля по 31 декабря.

2.12. Баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов) суммируются. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

2.13. В конце учебного полугодия Комиссия изучает полученные карты самооценки с подсчитанным количеством баллов.

2.15. В течение трех дней после ознакомления с протоколом заседания Комиссии работник имеет право подать письменное заявление в Конфликтную комиссию о несогласии с результатами оценки качества своего труда. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты нарушения настоящего Положения, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3. Комиссия по оценке качества труда педагогов

3.1. Оценка качества труда педагогов с целью формирования стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за качество трудовой деятельности производится экспертной комиссией по оценке качества труда педагогов (далее - Комиссией), которая назначается приказом директора колледжа сроком на один год.

3.2. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов голос председателя комиссии является решающим.

4. Конфликтная комиссия

4.1. Спорные вопросы, возникшие при оценке качества труда педагога, решают Конфликтной комиссией в составе трех человек, которая назначается приказом директором колледжа сроком на один год.

4.2. Конфликтная комиссия в течение трех дней рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов их деятельности; в присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам, которой подтверждают данную ранее

оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника без изменения.

4.3. Решения Конфликтной комиссии передаются секретарю Комиссии по оценке качества труда педагогов. Итоговые оценки качества труда педагогов корректируются в соответствии с решением Конфликтной комиссии.

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Колледж Петербургской моды»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей

Показатели	Критерии	Баллы	Субъект оценивания	Сумма баллов
1. Уровень освоения студентами (обучающимися) учебного предмета.	1.1. Коэффициент обученности (К/О) не менее 90% от общего числа студентов (на окончание семестра).	3 балла	Заведующие учебной частью	
	1.2. Коэффициент обученности (К/О) не менее 70% от общего числа студентов (на окончание семестра).	2 балла		
	1.3. Коэффициент обученности (К/О) не менее 60% от общего числа студентов (на окончание семестра).	1 балл		
	1.4. Коэффициент обученности (К/О) менее 50% от общего числа студентов (на окончание семестра).	“-“ 1 балл		
2. Участие и результаты участия студентов в конкурсах, соревнованиях и олимпиадах.	2.1. Предметные олимпиады, конкурсы, соревнования (городской уровень) - участие - призовые места. - первое место.	3 балла 4 балла. 5баллов (Баллы суммируются)	Заместители директора по УПР, УМР, УВР, заведующие учебной частью.	
	2.2 Предметные олимпиады, конкурсы, соревнования (внутриколледжный уровень) - участие - призовые места. - первое место.	1 балл 2 балла 2 балла (Баллы суммируются)		
	2.3Участие в спортивных соревнованиях городского уровня - подготовка,	3 балл		

	- призовое место, - первое место.	4 балла 5 балла		
	2.4 Участие в спортивных соревнованиях внутриколледжного уровня - подготовка, - призовое место, - первое место.			
3 Участие в разработке основной образовательной программы.	3.2 Разработка рабочей программы учебной дисциплины.	3 балла -1 программа Баллы суммируются за каждую программу, но не более 4-х программ)	Зам. директора по УМР, методист	
	3.3 Коррекция рабочей программы.	2 балла -1 программа Баллы суммируются за каждую программу, но не более 4-х программ)		
	3.4 Составление КОСов.	3 балла		
	3.5 Разработка учебно-методических материалов: по организации самостоятельной деятельности; по организации практических и лабораторных занятий; по оценке знаний и умений студентов	От 1 до 3 баллов за методическую разработку (учитывается объем разработки, ее содержание и наличие подписи председателя МС)		
	3.6 Работа с обучающимися по индивидуальному учебному плану	До 5 баллов		
4 Исследовательская, инновационная и научно-методическая деятельность.	4.1 Своевременность и качество выполнения методической темы.	1 балл	Заместитель директора по УМР, методист, заведующие учебной частью	
	4.2 Создание и внедрение дистанционной модели учебной дисциплины.	До 4 баллов.		
	4.3 Участие в научно-практических конфе-			

	<p>ренциях</p> <ul style="list-style-type: none"> - городского уровня - всероссийского уровня - международного уровня 	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>		
	4.4 Экспериментальная работа по внедрению рейтинговой накопительной системы	2 балла		
	4.5 Экспериментальная работа по педагогическому менеджменту профессиональной самореализации обучающихся (студентов)	2 балла		
	4.6 Организация, участие в организации открытых недель МО	2 балла		
	4.6 Степень готовности преподавателя к обобщению и распространению передового педагогического опыта (в т.ч. собственного)	(Баллы суммируются)		
	-Открытые уроки	2 балла		
	-Мастер-класс	2 балла		
	-Семинар	2 балла (за каждую)		
	-Публикация			
	4.7 Наличие страницы на сайте, ее содержательность и посещаемость	До 5 баллов		
	4.8 Нежелание участвовать в исследовательской, инновационной и научно-методической деятельности.	До “-“ 3 баллов		
	4.9 Руководство методической комиссией	До 15 баллов		
5 Уровень профессионального мастерства	5.1 Личное участие в профессиональных конкурсах городского уровня		Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УМР, Заместитель директора по УВР, методист, заведующие УП, заведующие учебной частью	
	- участник	3 балла		
	- призер	4 балла		
	- победитель	5 баллов		
	5.2 Участие в коллективных педагогических проектах (в реализации программы развития учреждения)	До 3 баллов		

6 Организация работы учебных кабинетов, лабораторий	6.1 Обновление учебно-методической базы кабинета (лаборатории): -разработка методических рекомендаций -Разработка учебно-методических пособий -Разработка материалов с элементами дистанционного обучения	До 10 баллов	Заведующие учебной частью, председатель МО, методическая служба
	6.2 Сохранение и обновление материально-технической оснащенности кабинета	До 3 баллов	Хозяйственная служба ОУ
7 Внеурочная деятельность преподавателей	7.1 Организация внеурочных мероприятий по учебной дисциплине (профессиональному модулю)	До 5 баллов	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по УПР, заведующие УП, заведующие учебной частью
	7.2. Организация культурно-досуговой деятельности, профилактических мероприятий	До 3 баллов	
	7.3 Участие в профориентационной работе	1 студент -1 балл	
8 Классное руководство	8.1 Работа, направленная на сплоченность учебной группы: - организация выездных внеклассных мероприятий - систематичность проведения классных часов	2 балла 1 балл	
	8.1 Эффективность работы с обучающимися «группы риска»	2 балла	
	8.3 Сохранение контингента - 100% - 90%	3 балла 2 балла	
	8.4 Работа с обучающимися по индивидуальным учебным планам	До 5 баллов	
	8.5 Победители конкурса «Лучшая группа»	До 5 баллов	
	8.6 Отчисление обучающихся	От “-“2 балла до “-“10 баллов	
9. Трудовая дисциплина	9.1. Отсутствие замечаний по ведению учебной документации	3 балла	Заведующие отделениями, заведующие учебной частью, старший мастер
	9.2. Отсутствие замечаний по своевременному представлению текущей документации.	2 балла	Руководители 2-го и 3-го уровней.
	9.3 Замечания по ведению документации	“-“ до 5 баллов	Руководители 2-го и 3-го

			уровней.	
	9.4 Нарушение трудовой дисциплины	“-“ до 5 баллов	Руководители 2-го и 3-го уровней.	
10. «Призовой фонд» руководителей 2 и 3 звена за конструктивную активность по определенным направлениям.	9.1. Положительная оценка руководителей о деятельности преподавателя.	До 10 баллов	Руководители 2 и 3 уровней.	
	Максимально возможное количество баллов	До 157 баллов		