

**ПРИНЯТО**

Общим собранием  
Санкт-Петербургского государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Колледж «Красносельский»  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021\_\_ г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора СПб ГБПОУ  
«Колледж «Красносельский»  
от \_\_\_\_\_ 2021\_\_ г. №  
\_\_\_\_ Директор СПб ГБПОУ  
«Колледж «Красносельский»  
\_\_\_\_\_ Г.И. Софина

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 107****ПОЛОЖЕНИЕ****о критериях оценки показателей эффективности  
деятельности работников**

Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Колледж «Красносельский»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о критериях оценки показателей эффективности деятельности работников**  
**Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения «Колледж «Красносельский»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о критериях оценки показателей эффективности деятельности работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Красносельский» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22.08.2013 № 1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию», письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» и «Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга».

1.2. Настоящее Положение применяется при установлении выплат за достижение показателей эффективности деятельности для следующих категорий работников Образовательного учреждения: руководителей 2-го и 3-го уровней, прочих специалистов, служащих и рабочих (далее по тексту - работника) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Красносельский» (далее по тексту – Образовательное учреждение).

1.3. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания эффективности результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет выплат за достижение показателей эффективности из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Задачами проведения оценки результатов деятельности являются проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности; обеспечение внешней экспертной оценки труда; усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности.

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы работников осуществляется с учетом следующих принципов:

*Объективность* – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

*Предсказуемость* – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

*Адекватность* – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Образовательного учреждения;

*Своевременность* – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

*Прозрачность* – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

*Измеримость* – достижение значений показателей эффективности деятельности каждого должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

1.6. Оценка качества трудовой деятельности работников Образовательного учреждения по показателям эффективности их деятельности, определенных настоящим Положением, относится к выплатам стимулирующего характера. Выплата надбавки за достижение показателей эффективности стимулируют работников Образовательного учреждения к индивидуальному

профессиональному росту, качеству и результатам его труда и предполагают положительную зависимость от количества установленных ему показателей, в виде баллов, в сторону их увеличения. Данная зависимость подтверждается показателями эффективности: чем больше работнику Образовательного учреждения установлено баллов – тем выше результаты оценки качества трудовой деятельности и оплаты его труда.

1.7 Размеры, порядок и условия установления выплат надбавки за достижения показателей эффективности деятельности работников не противоречат «Положению об оплате труда, премировании и материальном стимулировании сотрудников Образовательного учреждения», «Положению о показателях эффективности деятельности и критериях оценки качества труда педагогических работников Образовательного учреждения», другим локальным нормативным актам Образовательного учреждения и не отменяют их правомочия.

1.8. Обязательным условием для назначения надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работника Образовательного учреждения является безусловное выполнение им должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией по направлению его служебной деятельности и выполнение им правил внутреннего трудового распорядка, установленном в Образовательном учреждении.

1.9. Выплаты надбавки за достижения показателей эффективности деятельности распространяется на работников, осуществляющих в Образовательном учреждении трудовую деятельность в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами, в том числе принятыми на работу на условиях внешнего совместительства и выплачиваются ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

1.10. Настоящее Положение является локальным актом Образовательного учреждения. После принятия Положения на общем собрании коллектива оно утверждается директором Образовательного учреждения.

1.11. В связи с принятием настоящего Положения ранее принятые решения по установлению и выплате надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работников пересмотру не подлежат.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2019.

## **2. Подведение итогов оценки эффективности деятельности работников**

2.1. Для проведения объективной оценки эффективности деятельности работников в Образовательном учреждении приказом директора создаётся комиссия, по оценке результатов деятельности работников Образовательного учреждения.

2.2. В состав комиссии включаются представители от администрации, прочих специалистов и представитель трудового коллектива. Председателем комиссии назначается один из заместителей директора Образовательного учреждения. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора Образовательного учреждения.

2.3. В своей деятельности комиссия основывается на требованиях «Положения о комиссии по оценке результатов деятельности работников Образовательного учреждения». Комиссия на очередном заседании рассматривает представленные документа, подводит итоги, устанавливает количество баллов работникам, представившим оценочный лист в установленный срок, вырабатывает предложения по дальнейшему совершенствованию системы оценки эффективности деятельности.

2.4. Деятельность руководящих работников 2-го уровня и руководящих работников 3-го уровня, подчиненных непосредственно директору, резюмируется директором Образовательного учреждения и перед очередным заседанием комиссии доводится до её председателя.

2.5. Комиссия имеет право, как уменьшать (добавлять) баллы работнику при выявлении соответствующего на то основания, так и пересматривать количество баллов, проставленных работником Образовательного учреждения в оценочном листе эффективности результатов его деятельности как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения (с учетом требований п. 2.17 настоящего Положения). О принятом решении делается отметка в оценочном листе.

2.6. При наличии у работника Образовательного учреждения дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, объявленного приказом директора Образовательного учреждения, решение об установлении работнику баллов (процентов) оценки эффективности деятельности в полугодии, за которое устанавливается выплата за показатели эффективности его деятельности, принимается членами комиссии в индивидуальном порядке и в каждом конкретном случае.

2.7. В срок, не позднее 25 числа последнего месяца полугодия (июнь, декабрь), проводится заседание комиссии по оценке эффективности деятельности, на котором утверждаются результаты оценки. Решение комиссии, принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов её членов и оформляется протоколом

2.8. В случае несогласия работника с итоговым баллом (процентом), работник имеет право в течение двух рабочих дней, не считая дня обращения, обратиться в комиссию с письменным заявлением, в котором излагает, с какими критериями оценки результатов его деятельности он не согласен.

2.9. На основании поданного заявления председатель комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший заявление. В присутствии указанного работника, комиссия проводит проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения заявления, является окончательной и утверждается решением комиссии.

2.10. Копия протокола заседания комиссии, подписанного членами комиссии, и установленными в нем показателями передается в бухгалтерию Образовательного учреждения для расчета показателей.

2.11. Произведенный бухгалтерией расчет передается в кадровый орган Образовательного учреждения для издания приказа о производстве выплаты надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работников.

2.12. В приказе на выплату надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работников указывается сумма в рублях, соответствующая установленному работнику процента по занимаемой им должности и период, на который установлена указанная надбавка.

### **3. Порядок определения показателей эффективности деятельности**

3.1. Определение показателей эффективности деятельности работника осуществляется по итогам проделанной им работы в текущем полугодии, с последующей ежемесячной выплатой в полугодии, следующим за текущим.

3.2. Показатели эффективности деятельности работника (по каждому показателю – в баллах) Образовательное учреждение определяет самостоятельно, на основании решения «Комиссии по оценке результатов деятельности работников Образовательного учреждения» (далее по тексту - комиссия). Решение комиссии оформляется «Протоколом заседания комиссии» с указанием в нем количества установленных работнику Образовательного учреждения баллов (процентов).

3.3. Выплата надбавки за достижения показателей эффективности деятельности работника Образовательного учреждения устанавливается в баллах, а выплачивается в процентах. Один балл равен одному проценту.

3.4. Размер надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работника Образовательного учреждения исчисляется в процентах от должностного оклада работника, установленного ему на первое число полугодия (на 01 января и на 01 июля) соответственно.

3.5. Размеры оценки качества труда по показателям эффективности деятельности (в баллах) работника Образовательного учреждения устанавливаются комиссией Образовательного учреждения на период с 01 июля по 31 декабря и с 01 января по 30 июня. При этом оценка

качества труда по показателям эффективности деятельности и критериям производится по результатам трудовой деятельности работника Образовательного учреждения за период с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря соответственно.

3.6. Показатели эффективности деятельности и критерии оценки качества труда рассматриваются и устанавливаются тем работникам Образовательного учреждения, которые по состоянию на 01 июля и на 01 января соответственно являлись работниками Образовательного учреждения.

3.7. Комиссия рассматривает показатели эффективности деятельности работника Образовательного учреждения два раза в год (по состоянию на 01 июля и на 01 января), в срок не позднее 25 июня и 25 декабря соответственно.

3.8. Оценка качества труда по показателям эффективности деятельности работника производится по результатам трудовой деятельности работника Образовательного учреждения за полугодие. Пример: работник работал с января по июнь 2019 года. За этот период комиссией производится оценка качества его труда по показателям эффективности деятельности. Выплата будет производиться в период с июля по декабрь 2019 года, т.е. в текущем полугодии по итогам проделанной работником работы в предыдущем полугодии.

3.9. В случае, если в течении периода, в котором производится выплата надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работника Образовательного учреждения по итогам проделанной работником работы в предыдущем полугодии, работник был переведен на другую должность, выплата указанной надбавки прекращается со дня, указанного в приказе работодателя о переводе работника на другую должность, и оценка качества труда по показателям эффективности деятельности работника будет производиться по результатам трудовой деятельности работника по занимаемой им новой должности.

3.10. Выплата надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работников Образовательного учреждения производится из планового фонда надбавок и доплат (далее – ФНиД) и фонда экономии денежных средств Образовательного учреждения.

3.11. Основанием для оценки деятельности работника Образовательного учреждения служит оценочный лист (приложение № 1).

3.12. Исходные данные для определения показателей эффективности деятельности заносятся работником в оценочный лист самостоятельно. Результаты оценки эффективности деятельности работника оформляются в оценочном листе.

3.13. Работник сдает оценочный лист на рассмотрение комиссии по оценке результатов деятельности работников Образовательного учреждения в срок не позднее 20 июня (за первое полугодие) и 20 декабря (за второе полугодие) соответственно (с учетом требований раздела 4 настоящего Положения).

3.14. Работник, не подавший в комиссию оценочный лист в установленный п. 3.12. срок, при расчете показателей эффективности деятельности по показателям получает 0 баллов (процентов).

3.15. К оценочному листу работник вправе приложить портфолио и иные документы, которые он посчитает необходимыми для установления ему баллов. Подлинность и достоверность представленных сведений в оценочных листах заверяются личной подписью работника.

3.16. Оценочный лист заполняется работником с учетом перечня показателей эффективности деятельности, разработанных для каждой категории работников в отдельности.

3.17. На основании принятого комиссией решения и протокола об установлении работнику Образовательного учреждения соответствующих баллов издается приказ директора Образовательного учреждения о выплате надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работников в процентах от должностного оклада, с указанием в нем периода, на который они установлены (в соответствии с порядком, определенным разделом 3 Положения).

3.18. Предельный размер показателей эффективности деятельности работников Образовательного учреждения устанавливается в размере не более 15 баллов от должностного оклада работника по занимаемой им должности.

3.19. Вновь принятым в Образовательное учреждение работникам подсчет баллов производится по истечении первого отчетного периода его работы в Образовательном

учреждении. При этом, для установления вновь принятому на работу работнику баллов, последний должен проработать не менее половины периода, за который устанавливаются показатели эффективности деятельности.

#### **4. Порядок расчета показателей эффективности деятельности работника**

4.1. Для расчета показателей эффективности деятельности работника применяется следующий порядок:

- работник получает бланк оценочного листа у своего руководителя по направлению деятельности;

- работник Образовательного учреждения самостоятельно заполняет графу 3 выданного ему на руки оценочного листа эффективности результатов деятельности по итогам прошлого периода и заполняет графу «Итого сводный балл оценки эффективности деятельности составляет \_\_\_\_\_ баллов (Приложение №1);

- оценочный лист, подписанный работником, сдается председателю комиссии по оценке результатов деятельности работников Образовательного учреждения;

- комиссия проверяет достоверность данных, указанных в оценочном листе работника Образовательного учреждения, и принимает решение об установлении общего сводного балла, проставляя в графе 4 «Отметка комиссии» баллы.

4.2. Решение комиссии по установлению работнику общего сводного балла оформляется путем суммирования баллов по позициям и проставлением в графе «Установить балл (процент) оценки эффективности деятельности - \_\_ баллов» и заверяется подписями председателя и членов комиссии.

Приложение:

Оценочный лист эффективности результатов деятельности работника СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

эффективности результатов деятельности работника  
СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

За период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

№ п.п	Наименование критерия	Сумма баллов (процентов)	Отметка комиссии
1	2	3	4
<b>Итоговый балл</b>			

**Итого сводный балл оценки эффективности деятельности составляет \_\_\_\_\_ баллов.**

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Решение комиссии от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года:

**Установить балл (процент) оценки эффективности деятельности - \_\_\_\_ баллов.**

**Председатель комиссии:** \_\_\_\_\_

**Члены комиссии:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

