

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБПОУ РД  
«Сельскохозяйственный колледж  
им. Ш.И. Шихсаидова»  
Аташев Р.С.   
Приказ № \_\_\_ от «21» августа 2023г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оценке эффективности деятельности работников  
в ГБПОУ РД  
«Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова»

Буйнакск 2023г

Настоящее положение разработано на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N273-ФЗ;
- Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N2190-р;
- Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н);
- Приказа Минтруда России «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с сотрудником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации) от 26.04.2013 №167н.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оценке эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова», определяет систему оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам различных категорий работников за определенный период времени.

1.2. Оценка эффективности деятельности работников производится на основе подтверждения факта и качества выполнения работы в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) по показателям эффективности деятельности (далее – показатели эффективности).

При выполнении показателей эффективности на уровне значений, установленных для должности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) деятельность работника считается эффективной.

1.3. За перевыполнение показателей эффективности свыше уровня значений, установленных для должности, работником, в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), характеризующих его квалификационный уровень, работнику назначается выплата стимулирующего характера в порядке и в размере, установленном трудовым договором (эффективным контрактом), настоящим Положением и иными локальными нормативными актами колледжа.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

1.5.1. формирование системы материальных стимулов для работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.5.2. повышение результативности и качества работы, создание условий для профессионального роста работника; Наименование: Положение об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова»

Дата введения: 2023г Редакция № 1 Разработал Зам. директора по ВР. Утверждено Приказом директора от 2023г. №300/о стр.

1.5.3. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников;

1.5.4. улучшение показателей эффективности деятельности ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова» и учет вклада в это каждого работника.

1.6. Эффективность деятельности работников (выполнение показателей эффективности на уровне значений, установленных для соответствующей должности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) учитывается при прохождении работником конкурсного отбора (выборов) на замещение вакантных должностей ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова»

1.7. В период перехода к системе стимулирования работников в рамках трудового договора (эффективного контракта), по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки в настоящее Положение могут вноситься изменения.

## **2. Правила заключения и порядок действия трудового договора (эффективного контракта)**

2.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором должны быть указаны показатели эффективности деятельности работника, трудовые обязанности, выполнение которых необходимо для достижения установленных показателей эффективности, размер и условия оплаты труда при достижении показателей.

2.2. Показатели и значения показателей эффективности устанавливаются на каждый учебный год действия эффективного контракта, на период с 01 сентября по 31 августа.

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

3.1 Показатели эффективности для должности при заключении трудового договора (эффективного контракта) устанавливаются с учетом необходимости и фактической возможности личного вклада работника в достижение коллективных результатов труда, деятельность и стратегическое развитие ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова».

3.2 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами колледжа, регламентирующими оплату труда, настоящим Положением.

3.3 Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников колледжа в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

3.4 Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им.Ш.И. Шихсаидова».

3.5 Основанием для оценки результативности деятельности работников служит выполнение критериев и показателей результативности и эффективности работы за определенный период времени, участие в различных сферах жизнедеятельности колледжа.

3.6 Подтверждением оценки результативности деятельности работников служит портфолио профессиональных достижений в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни. Наименование: Положение об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова». Дата введения: 2017 Редакция № 1 1 Разработал Зам. директора по ВР. Утверждено Приказом директора от 2023г №300/о стр. 5 из 6 колледжа, подтвержденные документально. Для оценки эффективности деятельности педагогических работников требуется портфолио. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев, и содержит самооценку собственного труда.

3.7 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников колледжа приказом директора на 01 сентября создается комиссия по подведению итогов оценки эффективности деятельности.

3.8 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией для педагогических работников - в баллах, для иных категорий работников – в процентах к должностному окладу.

3.9 Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировке критериев в случаях занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

3.10. Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются на заседании педагогического совета и утверждаются приказом директора колледжа.

#### **4. Порядок определения стимулирующих выплат**

4.1. Для определения размера выплат стимулирующего характера Комиссия производит подсчет баллов или процентного соотношения к должностному окладу по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику устанавливается в рублях за каждый балл, исходя из имеющегося фонда оплаты труда колледжа.

4.2. Количество баллов или процентное соотношение к должностному окладу одного работника не должно превышать предельное значение, установленное для данной категории работников настоящим Положением.

4.3. Установленные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно за фактически отработанное время и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

#### **5. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

5.1.1. за нарушение Устава колледжа;

5.1.2. за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. при отсутствии фонда экономии оплаты труда в соответствии с источником финансирования.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:

5.2.1. при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора колледжа, локальных нормативных актов Образовательной организации;

5.2.2. при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм профессиональной этики, правил поведения и работы с обучающимися;

5.2.3. при нарушении правил ведения документации; Наименование: Положение об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ «Сельскохозяйственный колледж им. Ш.И. Шихсаидова». Дата введения: 2023 Редакция № 1 1 Разработал Зам. директора по ВР. Утверждено Приказом директора от 2023г. №300/о стр.

5.2.4. пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;

5.2.5. нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря и пр.;

5.2.6. при уменьшении фонда экономии оплаты труда в соответствии с источником финансирования.

5.3. Неначисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзной организации работников.

5.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по решению Комиссии.