



Министерство физической культуры и спорта Пермского края

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж олимпийского резерва Пермского края»

Управление документацией

УД - 01.02.10

Положение о рейтинговой системе оценивания трудовой деятельности работников учреждения

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ «КОРПК»
С.Ю. Гончарова
«04» апреля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о рейтинговой системе оценивания трудовой деятельности
работников учреждения

УД - 01.02.10 - 19

	Должность	И.О. Фамилия	Подпись
Разработал	Директор	С.Ю. Гончарова	
Проверил			
Согласовано	Учебно-методический совет (протокол № 8 от 28 марта 2019 г.)		
Версия: 1.0	Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки.	КЭ: _____	УЭ: _____

Стр. 8

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о рейтинговой системе оценивания трудовой деятельности работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Колледж олимпийского резерва Пермского края» (далее Положение) определяет порядок проведения рейтинга, а также состав показателей для его расчета.

2. Основной целью рейтинговой оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Колледж олимпийского резерва Пермского края» (далее учреждение) является стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности научной и учебной работы, развитие творческой инициативы работников, направленной на инновационное развитие колледжа и повышения качества его деятельности.

3. Основными задачами рейтинга являются:
создание информационной базы, всесторонне отражающей деятельность колледжа;
стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга колледжа в целом;
получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня эффективности деятельности работников.

4. Организация рейтинга основывается на принципах:
соответствия содержания оценки приоритетным направлениям развития колледжа;
объективности и достоверности полученной информации;
гласности, оперативности и систематичности рейтинговой оценки;
сочетания различных форм рейтинговой оценки;
компетентности и объективности оценивающих;
стимулирования участников рейтинговой оценки к улучшению деятельности.

5. Рейтинговая оценка качества деятельности работников должна позволить:
оценить соответствие работника должностным квалификационным требованиям, а также его персональный вклад в решение задач колледжа;
выявить лидеров в отдельных видах деятельности (в учебной, методической, научной и воспитательной работе);
определить общее место (рейтинг) работника;
создать условия для повышения активности работников в учебной, методической, научной и воспитательной работе;
обеспечить руководителей дополнительной информацией об уровне профессиональной подготовки работников и направлениях ее совершенствования;
дифференцировать материальное стимулирование работников в зависимости от величины рейтинга.

II. Термины и определения

7. В настоящем Положении применены следующие термины:

Качество - степень соответствия присущих характеристик требованиям.

Управление качеством - часть менеджмента качества, направленного на выполнение требований к качеству.

Рейтинг (от англ. rating) - индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который ежегодно составляется экспертами соответствующих отраслей. Фактически «рейтинг» - это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок.

Рейтинговая оценка - одна из форм осуществления контроля качества работы и объективного оценивания уровня профессиональной компетентности работников.

Компетентность - выраженная способность применять свои знания и умения.

Критерии рейтинговой оценки - совокупность признаков, на основании которых проводится рейтинговая оценка деятельности работников колледжа.

Комиссия колледжа по рейтинговой оценке - комиссия, созданная для определения весовых коэффициентов, определяющих количество баллов, и подведения итогов рейтинговой оценки.

Заключение по результатам рейтинговой оценки - выходные данные рейтинговой оценки, предоставленные комиссией колледжа после рассмотрения результатов рейтинговой оценки.

III. Методика рейтинговой оценки деятельности работников

8. Сбор сведений о деятельности работников осуществляется путем анкетирования.

В результате обработки анкет формируется версия базы данных, содержащая сведения об индивидуальных рейтингах преподавателей.

9. Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен в соответствие удельный вес в баллах. Таким образом, рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых за достижения в учебно-педагогической, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-педагогической и воспитательной работе. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

10. Интегральная рейтинговая оценка определяется по формуле:

$$R_{интегр} = \sum B_i * k,$$

где B_i - значение i -го показателя в натуральных единицах (печ. л., шт.) по каждому критерию рейтинговой оценки;

k - весовой коэффициент, определяющий количество баллов за единицу измерения с учетом важности критерия рейтинговой оценки по сравнению с другими критериями, образующими интегральную оценку.

11. При оценке различных сторон деятельности работников принимается во внимание критериальные показатели выполнения государственного задания, утверждённые учредителем.

12. Итоги рейтинговой оценки подводятся ежеквартально. Итоги рейтинга объявляются приказом директора колледжа.

13. Рейтинги публикуются на сервере колледжа.

IV. Контроль и подведение итогов по результатам рейтинговой оценки

14. Индивидуальные данные после проведения рейтинговой оценки деятельности работников представляются по утвержденной форме с личной подписью работника. По каждой цикловой комиссии заполняется сводная анкета установленного образца с итоговыми баллами по каждому работнику. Анкета сдается, как в бумажном, так и в электронном варианте (до 20 числа последнего месяца квартала).

15. Ответственность за достоверность сведений, представленных в анкетах, несут работники, осуществляющие заполнение анкеты. Контроль достоверности значений показателей осуществляет председатель цикловой комиссии.

16. Предоставление работником недостоверных сведений по критериям рейтинговой оценки влечет за собой аннулирование его рейтинговой оценки.

17. Противодействие проведению мероприятий по рейтинговой оценке деятельности работников, неисполнение требований настоящего Положения рассматривается как нарушение производственной дисциплины, влекущее за собой меры административного воздействия.

V. Исходные данные для проведения рейтинговой оценки

18. Исходные данные для определения рейтинга сведены в одну общую таблицу. В таблице указаны наименования показателей и их порядковые номера. Все показатели имеют строго однозначную интерпретацию. При заполнении таблицы работник должен придерживаться принятого толкования показателей.

№	Критерии, используемые при рейтинговой оценке	Балл за единицу	Количество единиц	Сумма баллов
1	Руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся			
1.1	Руководство подготовкой и участием студентов в очных НПК, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях ВФСК ГТО и т.п. - внутриколледжных - городских - региональных - общероссийских или международных	2 3 6 9		
1.2	Руководство подготовкой и участием студентов в заочных (интернет-участие) НПК, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях и т.п. - городских, краевых - общероссийских или международных.	2 3		
1.3	Получение грантов обучающимися, руководство которыми осуществлял работник (шт.)	25		
1.4	Руководство студенческим научным обществом, творческой студенческой студией и т.п.	15		
2	Научно-исследовательская деятельность работников, повышение профессиональной квалификации			
2.1	Защита диссертации - кандидатской с получением диплома - докторской с получением диплома	25 35		
2.2	Получение удостоверения повышения квалификации по профилю работы по инициативе работника	5		
2.3	Получение удостоверения (сертификата) повышения квалификации по профилю работы по инициативе работодателя: - более 100 часов - более 70 часов - более 30 часов - менее 30 часов	3 2 1 0,5		
2.4	Наставничество (ежемесячно)	8		
2.5	Участие в очных конкурсах, фестивалях (профессионального мастерства, методического обеспечения), конференциях и т.п.: - на уровне колледжа - на уровне города - на уровне края - на всероссийском уровне - на международном уровне	2 3 6 9 10		
2.6.	Заочное или интернет-участие в конкурсах, фестивалях (профессионального мастерства, методического обеспечения), конференциях и т.п.: - на уровне города, края - на всероссийском и международном уровне	2 3		
2.7.	Участие в семинарах, тренингах, мастер-классах (без выступления и публикации)	0,5		
3	Изменение формального статуса преподавателя, членство преподавателя в коллегиях			
3.1.	Получение ведомственной награды, звания «Мастер	10		

	спорта России» и т.п.			
3.2.	Получение почетных грамот Министерств РФ Получение грамот и благодарностей Министерств Пермского края, знака ГТО	8 5		
3.3.	Членство преподавателя в экспертном совете на уровне ПК	5		
3.4.	Результаты аттестации: - высшая категория - первая категория	5 3		
3.5.	Руководство на уровне колледжа ПЦК, спортивно- массовой работой и т.п.	5		
3.6.	Руководство РУМО	10		
3.7.	Участие в работе жюри конкурса, олимпиады, защиты проектов и др., экспертной группы, судейство соревнований и т.п. на уровне колледжа на уровне города на уровне края на всероссийском, международном уровне	0,5 2 4 6		
4	Участие в научно-методической и инновационной деятельности в отчетном году			
4.1	Получение: федеральных грантов региональных грантов	15 10		
4.2	Подготовка и подача заявок на федеральные или региональные гранты	5		
4.3	Разработка и корректировка рабочих программ утвержденных УМС колледжа до 100 часов, от 101 до 200 часов, свыше 200 часов	5 8 10		
4.4	Разработка и издание методических материалов (учебно-методических разработок пособия (на курс или на раздел), утвержденное УМС колледжа Разработка и издание методических материалов с присвоением грифа РУМО	15 20		
4.5	Разработка фондов оценочных средств текущего контроля в соответствии с рабочей программой дисциплины/ МДК/ практики (за одну тему)	0,5		
4.6.	Разработка методических указаний по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы (за одну работу)	0,5		
4.7.	Разработка методических материалов для дистанционного обучения в специализированной программе (за единицу), утвержденных учебно- методическим советом колледжа	2		
5	Организация и проведение научных мероприятий на базе колледжа, межрегиональных и региональных конференций, конкурсов, семинаров, олимпиад			
5.1	Руководство оргкомитетом, рабочей группой или секцией конференций, конкурсов, семинаров, олимпиад, выставок на уровне колледжа на уровне города на уровне края	2 4 6		

	на всероссийском, международном уровне	8		
5.2	Руководство выполнением работ по хоздоговорной тематике (проведение семинаров, курсов повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки, профессионального обучения)	4		
5.3	Участие в проведении хоздоговорных семинаров, курсов	2		
5.4	Проведение открытых уроков, мастер-классов			
	на уровне колледжа	2		
	на уровне города	4		
	на уровне края	6		
	на всероссийском, международном уровне	8		
5.5	Выступление с докладом на педагогическом совете	1		
6	Взаимодействие с работодателями, социальными партнерами			
6.1	Организация работы отрядов волонтеров из числа обучающихся (за 1 мероприятие)	5		
6.2	Организация продуктивной практики	4		
6.3	Организация и проведение круглых столов, мастер-классов с участием работодателей	5		
6.4	Привлечение к образовательному процессу социальных партнеров	3		
6.5.	Создание условий обучения, приближенных к производственной среде (проведение занятий на базе работодателей)	3		
7	Организационно-педагогическая деятельность работника			
7.1.	Средний процент качества образования студентов по преподаваемым дисциплинам/ МДК/ практикам, защите ВКР			
	81% и выше	8		
	70 – 80%	5		
	50 – 69%	3		
	менее 50 %	0		
7.2	Участие в подготовке документов для плановых и внеплановых проверок, экспертиз	5		
7.3	Участие на постоянной основе в информационном освещении деятельности колледжа:			
	- в СМИ	3		
	- на официальном сайте колледжа.	2		
7.4	Ассистентство на экзамене	0,5		
7.5	Дежурство по колледжу преподавателем (при наличии положительной оценки, за одно дежурство)	0,5		
7.6	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременность, правильность, аккуратность заполнения документации, своевременное составление и сдача отчетов)	5		
8	Воспитательная деятельность			
8.1	Руководство студенческими коллективами, факультативными кружками, секциями	5		
8.2	Проведение преподавателем воспитательных мероприятий с предоставлением методических разработок, отчетов:			

	- групповых; - внутриколледжных	1 3		
8.3	Организация дежурства группы по территории колледжа (на закрепленных участках) при наличии положительной оценки	3		
8.4.	Организация и проведение открытых мероприятий, направленных на профессиональную мотивацию студентов, с предоставлением сценария	5		
8.5.	Внеурочная работа с обучающимися (походы, коллективные просмотры спектаклей, концертов) с предоставлением отчета	2		
8.6.	Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	3		
9	Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа			
9.1.	Участие в соревнованиях, физкультурно-спортивных мероприятиях и т.п.: Чемпионаты Первенства федеральных округов Чемпионаты края, города: 1 место, 2, 3 и т.д.	8 7		
9.2.	Организация и проведение соревнований, физкультурно-спортивных мероприятий ВФСК ГТО, спортивных праздников и т.п.: Всероссийского уровня краевого уровня городского или районного уровня уровня образовательного учреждения	8 5 4 3		

За результативность (1, 2, 3 место) назначаются дополнительные баллы (кроме заочного участия)

Уровень	1 место	2 место	3 место
Колледж	3	2	1
Город	4	3	2
Край	5	4	3
Всероссийский	6	5	4
Международный	7	6	5

За результативность заочного участия

Уровень	1 место	2 место	3 место
Город, край	3	2	1
Всероссийский, международный	4	3	2

Критерии снижения рейтинга

Критерии	Количество снимаемых баллов
Несвоевременное выполнение поставленных задач (плана работы колледжа, индивидуального плана работы преподавателя, приказов директора, распоряжений заместителя руководителя (директора))	50% от общего количества набранных баллов по критерию
Некачественное выполнение поставленных задач, нарушение трудовой дисциплины (опоздание на занятие, отсутствие на мероприятиях, проводимых в соответствии с утвержденным планом, без уважительной причины)	20% от общего количества набранных баллов по критерию