

Комитет по образованию
Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Электромашиностроительный колледж»
(СПб ГБПОУ ЭМК)

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
СПб ГБПОУ ЭМК
протокол от 02.12.2025 № 9

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ А.В. Гусев
Приказ директора СПб ГБПОУ ЭМК
от 02.12.2025 № 283-од

Локальный акт № 120

Положение о показателях и критериях эффективности деятельности педагогических работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Электромашиностроительный колледж»

Санкт-Петербург
2025



Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Основные принципы, учтенные при разработке показателей и критериев эффективности деятельности | 5 |
| 3. Порядок и основания установления вознаграждения по итогам работы..... | 6 |
| 4. Порядок определения размера вознаграждения по итогам работы..... | 9 |
| 5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки..... | 10 |
| 6. Заключительные положения..... | 11 |
| 7. Приложения..... | 12 |



1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Электромашиностроительный колледж», а также порядок и условия выплат им вознаграждения по итогам работы (далее – Положение).

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с нижеперечисленными нормативными документами:

1.2.1 Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 31.07.2025 № 306-ФЗ) (далее – ТК РФ);

1.2.2 Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 23.05.2025 № 103);

1.2.3 Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в редакции от 01.11.2024 № 595-138) (далее – Закон Санкт-Петербурга № 531-74);

1.2.4 Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (в редакции от 20.03.2025 № 156) (далее – постановление № 256);

1.2.5 Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (в редакции от 16.05.2025 № 571-р) (далее – распоряжение КО № 3737-р);

1.2.6 Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр (далее – Единые рекомендации);

1.2.7 Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (в редакции от 11.07.2024 № 940);

1.2.8 Приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;

1.2.9 Приказом Минпросвещения России от 28.03.2023 № 211 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство просвещения Российской Федерации осуществляет функции и полномочия учредителя, и работы их руководителей»;

1.2.10 Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»);

1.2.11 Письмом Минобрнауки России от 23.09.2021 № МН-10/3153-ПК «О методических рекомендациях» (Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными



Минобрнауки России, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу);

1.2.12 Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.2.13 Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Электромашиностроительный колледж»;

1.2.14 Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Электромашиностроительный Колледж» (далее – колледж).

1.3 Текст настоящего Положения размещен на официальном сайте колледжа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (режим доступа URL: <https://empl-2.ru/>).

1.4 В соответствии с пунктом 36.5.2. Единых рекомендаций и разделом 3 Приложения № 2 распоряжения КО № 3737-р, выплата педагогическим работникам вознаграждения по итогам работы относится к выплатам стимулирующего характера.

1.5 Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

1.6 Размер вознаграждения по итогам работы определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Указанные показатели и критерии есть количественное выражение результативности и качества труда педагогического работника за определенный период.

1.7 Выплата вознаграждения по итогам работы на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев оценки эффективности деятельности направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности колледжа путем стимулирования повышения эффективности деятельности педагогических работников, включающая в себя контроль за реализацией педагогическим работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов.

1.8 Основными целями внедрения системы показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников колледжа являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей колледжа;
- повышение престижности и привлекательности работы в колледже;
- обеспечение соответствия оплаты труда педагогических работников эффективности их деятельности согласно установленным колледжем критериям.

1.9 Основные задачи системы показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников в колледже:

- создание прозрачных механизмов системы оплаты труда педагогических работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного педагогического работника и колледжа в целом;
- проведение педагогическими работниками самооценки своих результатов профессиональной деятельности;
- совершенствование системы показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников;



- уменьшение доли стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности педагогических работников;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда одной категории работников.

2. Основные принципы, учтенные при разработке показателей и критериев эффективности деятельности

2.1 Показатель эффективности деятельности педагогического работника - рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда педагогического работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

2.2 Критерий (критериальное значение) показателя эффективности деятельности педагогического работника - это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении педагогическим работником условий по данному показателю эффективности. Для показателя может быть определено несколько критериальных значений на различных уровнях эффективности (шкала критериев).

2.3 Оценка эффективности деятельности педагогического работника - комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности деятельности педагогического работника.

2.4 При разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда педагогических работников колледжа учитывались следующие основные принципы:

- системность - показатели эффективности должны разрабатываться в соответствии со стратегическими целями колледжа и задачами конкретных подразделений для достижения общих целей;
- создание условий - каждый показатель устанавливается при наличии в колледже условий его достижимости;
- объективность - размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения или перевыполнении плановых значений показателей эффективности его труда;
- определенность - педагогический работник должен ясно понимать и четко знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- соразмерность - вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого педагогического работника в результат деятельности колледжа, уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата в установленные колледжем сроки;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть едины для всех педагогических работников;
- измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должны быть измеримыми и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;
- достижимость - показатели и критерии эффективности соответствуют квалификационным требованиям к педагогическому работнику и его должностным обязанностям;
- стимулирующий характер - результаты применения показателей и критериев эффективности работы должны стимулировать педагогических работников к повышению квалификации, производительности и качества труда.



3. Порядок и основания установления вознаграждения по итогам работы

3.1 Размеры, порядок, основания и условия осуществления выплат вознаграждения по итогам работы на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяется настоящим Положением.

3.2 Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогического работника в зависимости от его качества, мотивации на продуктивный результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

3.3 Вознаграждение по итогам работы устанавливается за достижение показателей эффективности деятельности педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем показателей эффективности деятельности (Приложение № 1-№ 11).

3.4 Показатели и критерии стимулирующих выплат могут дополняться и (или) изменяться.

3.5 Вознаграждение по итогам работы распространяется на лиц, принятых на работу в качестве педагогических работников в соответствии с приказами директора колледжа и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Вознаграждение по итогам работы распространяется на сотрудников, для которых колледж является основным местом работы (без учета внутренних и внешних совместителей).

3.6 Вознаграждение по итогам работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников (в соответствии со штатным расписанием):

- преподавателям (Приложение № 1);
- мастерам производственного обучения (Приложение № 2);
- руководителям физического воспитания (Приложение № 3);
- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины (Приложение № 4);
- социальным педагогам (Приложение № 5);
- педагогам-организаторам (Приложение № 6);
- педагогам-психологам (Приложение № 7);
- методистам (Приложение № 8);
- инструкторам-методистам (Приложение № 9);
- тьюторам (Приложение № 10);
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение № 11).

3.7 Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит Чек-лист оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического работника (далее – Чек-лист).

3.8 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе Чек-листа и документов, подтверждающих достоверность указанных сведений, в колледже приказом директора создается Комиссия по оценке эффективности деятельности (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации и педагогических работников.

3.9 Комиссия действует на основании настоящего Положения.

3.10 Комиссия назначается сроком на 1 год. Председателем Комиссии является заместитель директора по учебно-производственной работе. Решения Комиссии



принимаются на основе анализа Чек-листов педагогических работников и документов, подтверждающих достоверность указанных сведений.

3.11 Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами со сроком хранения 5 лет. Протоколы хранятся у директора колледжа. Документы педагогических работников, подтверждающие достоверность сведений, указанных в Чек-листах, хранятся до начала нового отчетного периода.

3.12 Устанавливаются следующие отчетные периоды деятельности педагогических работников для оценки эффективности их профессиональной деятельности:

- 1 период – с 01 сентября по 31 декабря, за первое полугодие учебного года;
- 2 период – с 01 января по 30 июня, за второе полугодие учебного года.

3.13 В полномочия Комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в Комиссию документов по оценке эффективности труда педагогических работников;
- подсчет оценочных баллов по каждому педагогическому работнику в соответствии с критериями по каждому показателю эффективности;
- заполнение индивидуального Чек-листа педагогического работника в части «Оценка комиссии»;
- выставление итоговой оценки эффективности профессиональной деятельности каждого педагогического работника за отчетный период;
- оформление сводного оценочного листа;
- рассмотрение апелляций педагогических работников на результаты оценки их профессиональной деятельности;
- оформление протокола заседания Комиссии.

3.14 Перечень документов, рассматриваемых в Комиссии:

- индивидуальный Чек-лист, заполненный педагогическим работником (кроме графы «Оценка комиссии»), с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности.

3.15 Индивидуальный Чек-лист и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности, предоставляются педагогическими работниками руководителям по направлению деятельности:

- заместителю директора по общеобразовательным дисциплинам: преподаватели, руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности и защиты Родины;
- старшему мастеру: мастера производственного обучения;
- заместителю директора по учебно-методической работе: методисты, инструкторы-методисты;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе: социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в срок не позднее чем за две недели до начала следующего отчетного периода: 1 период - до 10 января, 2 период - до 31 августа.

3.16 В случае нежелания педагогического работника предоставлять индивидуальный Чек-лист и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности, он предоставляет руководителю по направлению деятельности заявление на имя директора (Приложение № 12), в срок не позднее чем за две недели до начала следующего отчетного периода: 1 период - до 10 января, 2 период - до 31 августа.

3.17 Руководители передают в Комиссию данные на всех педагогических



работников по своему направлению деятельности 10 января, 31 августа (в случае, если даты попадают на выходные дни, то данные передаются в Комиссию в первый рабочий день):

- индивидуальные Чек-листы и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности педагогических работников;
- заявления на имя директора колледжа об отказе предоставлять индивидуальный Чек-лист и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности (Приложение № 12);
- служебную записку на имя председателя Комиссии о не представлении педагогическими работниками заполненных Чек-листов и документов, подтверждающих достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности.

3.18 Комиссия в установленные сроки (в течении первых пяти рабочих дней, следующих за отчетным периодом) проводит на основе Чек-листа и представленных материалов экспертную оценку эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с критериями оценивания, а также проводит оценку обоснованности самооценки деятельности на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы.

3.19 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Чек-листе эффективности профессиональной деятельности педагогического работника (в графе «Оценка комиссии»). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности в соответствии с критериями оценки.

3.20 Указанное в Приложениях № 1 - № 11 максимальное количество баллов по критериям оценки устанавливается при полном соответствии деятельности педагогического работника приведенным критериям оценки. Конкретное количество баллов педагогического работника варьируется от 0 до указанного в Приложениях № 1 - № 11 максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности педагогического работника по приведенным критериям.

3.21 Комиссия на своем заседании имеет право изменять балльную оценку педагогических работников, представленную ими в Чек-листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и (или) установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов.

3.22 Показатели эффективности педагогического работника могут быть снижены по решению Комиссии по нижеперечисленным основаниям, подтвержденными объективными данными:

- наличие дисциплинарного взыскания;
- наличие действий (бездействий), повлекших получение травм обучающимися во время образовательного процесса;
- наличие жалоб обучающихся, их родителей (законных представителей), коллег в любую инстанцию;
- несвоевременная сдача планирующей, рабочей, отчетной документации.

3.23 На основании служебной записки на имя директора колледжа от руководителя по направлению деятельности (Приложение № 13), педагогическому работнику могут быть установлены дополнительные баллы за показатель «выполнение срочных и важных работ и поручений, возникших в связи с производственной необходимостью».

3.24 Чек-лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается членами Комиссии и доводится до сведения педагогического работника под подпись.

3.25 В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, он имеет



право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен (раздел 5 настоящего Положения).

3.26 По результатам рассмотрения представленных документов и материалов оформляется протокол заседания Комиссии, который подписывается членными Комиссии.

3.27 На основании протокола заседания Комиссии директором колледжа издается приказ о назначении стимулирующих выплат педагогическим работникам (вознаграждения по итогам работы) на установленный период.

3.28 В случае, если педагогический работник не представил до начала работы Комиссии:

- заполненный Чек-лист и документы, подтверждающие достоверность указанных сведений об эффективности профессиональной деятельности;

- документы, подтверждающие достоверность указанных в Чек-листе сведений об эффективности профессиональной деятельности;

оценка результативности его профессиональной деятельности не рассматривается.

Комиссия составляет соответствующий Акт (Приложение № 14) и делает запись в протоколе заседания Комиссии. Акты хранятся вместе с протоколами заседания Комиссии.

3.29 В особых случаях, по причине болезни, командировки и другим уважительным причинам, Комиссия в праве оценить деятельность педагогического работника без учета самооценки.

На основании служебной записки на имя директора колледжа (Приложение № 15), педагогическим работникам баллы выставляются за показатели эффективности руководителями по своим направлениям деятельности.

По выходу с больничного листа (командировки и др.), педагогический работник знакомится с количеством баллов.

В случае несогласия педагогического работника с результатами оценки, Комиссия проводит оценку деятельности такого педагогического работника повторно на отдельном заседании. Результаты оформляются отдельным протоколом. На основании протокола директор издает отдельный приказ о назначении стимулирующих выплат (вознаграждения по итогам работы) данному педагогическому работнику.

3.30 Педагогические работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев оценки эффективности их деятельности в случаях некорректности изложения, занижения или неучтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

4. Порядок определения размера вознаграждения по итогам работы

4.1 Для определения размера стимулирующих выплат - вознаграждения по итогам работы Комиссия:

- производит подсчет баллов по каждому педагогическому работнику в соответствии с критериями по каждому показателю эффективности за отчетный период и выставляет итоговую (суммарную) оценку в баллах;

- оформляет сводный оценочный лист на всех педагогических работников (ФИО педагогического работника, итоговая сумма баллов);

- вычисляет общую сумму баллов, полученных всеми педагогическими работниками колледжа.

4.2 Устанавливаются следующие периоды действия вознаграждения по итогам работы для педагогических работников:



- 1 период – с 01 сентября по 31 декабря, с учетом результатов эффективности деятельности педагогических работников за первое полугодие отчетного учебного года;
- 2 период – с 01 января по 30 июня, с учетом результатов эффективности деятельности педагогических работников за второе полугодие отчетного учебного года.

4.3 Размер вознаграждения по итогам работы определяется как произведение количества баллов, набранного педагогическим работником на стоимость одного балла:

$$CB = B \times Ц$$

где:

CB – размер стимулирующей выплаты за эффективность профессиональной деятельности;

B - количество баллов, набранное педагогическим работником;

Ц - стоимость одного балла.

4.4 Стоимость одного балла определяется арифметическим способом, путем деления предусмотренной денежной суммы из фонда надбавок и доплат на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла.

4.5 Стоимость одного балла на период с 01 сентября по 31 декабря и на период с 01 января по 30 июня приказом директора, исходя из финансовой возможности колледжа.

4.6 Выплаты вознаграждения по итогам работы педагогическим работникам производятся ежемесячно равными долями (в даты выплаты заработной платы) за фактически отработанное время и оформляются приказом директора в соответствии с набранными баллами и расчетом стоимости одного балла на период с 01 сентября по 31 декабря и на период с 01 января по 30 июня, как приложение к данному приказу.

4.7 Размеры вознаграждения по итогам работы педагогическим работникам устанавливаются в рублях, общий размер всех выплат для каждого педагогического работника максимальным размером не ограничен.

4.8 Выплаты вознаграждения по итогам работы педагогическим работникам учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1 В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он имеет право в течении двух рабочих дней подать апелляцию.

5.2 Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправоту вынесенной оценки.

5.3 На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением педагогического работника, подавшего апелляцию.

5.4 В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.5 Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

5.6 Перерасчет вознаграждения по итогам работы в результате рассмотрения апелляции производится в месяце, следующем после её подачи.



5.7 В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений колледжа.

6. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует без ограничения срока до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия нового.