



Управление контроля качества образования СГТУ

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный технический университет»

**ПРИНЯТО НА
ЗАСЕДАНИИ
УЧЕНОГО СОВЕТА**

«28» ноября 2008г.

Протокол № 5



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СГТУ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников СГТУ

В.А. Мохнев
«28» ноября 2008г.



Саратов 2008



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 2 из 37

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки трудовой деятельности
сотрудников СГТУ

1. РАЗРАБОТАНО рабочей группой в соответствии приказом № 626-П от 02.09.08.

2. ПРИНЯТО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ С «01» декабря 2008 г.

3. Настоящее Положение о системе рейтинговой оценки трудовой деятельности сотрудников СГТУ представляет собой документ, устанавливающий порядок и требования к организации, проведению и представлению результатов рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава и других сотрудников СГТУ. Положение содержит разделы:

- общие положения о рейтинговой оценке сотрудников СГТУ;
- методика рейтинговой оценки деятельности сотрудников СГТУ;
- контроль и подведение итогов по результатам рейтинговой оценки сотрудников СГТУ.

4. ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ.

5. ИЗМЕНЕНО И ДОПОЛНЕНО:

- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ от 26.03.2010 г. протокол № 3;
- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ от 27.05.2011 г. протокол № 6;
- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ имени Гагарина Ю.А. от 24.02.2012 г. протокол № 2;
- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ имени Гагарина Ю.А. от 27.04.2012 г. протокол № 4;
- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ имени Гагарина Ю.А. от 22.02.2013 г. протокол № 2;
- в соответствии с решением Ученого совета СГТУ имени Гагарина Ю.А. от 29.03.2013 г. протокол № 3.

6. Сфера действия Положения: определение порядка и процедуры осуществления рейтинговой оценки трудовой деятельности сотрудников СГТУ.

7. Информация, содержащаяся в настоящем Положении, предназначена для внутреннего использования в СГТУ.

	ПОЛОЖЕНИЕ	
	о системе рейтинговой оценки	
	трудовой деятельности сотрудников СГТУ	стр. 3 из 37

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Назначение и область применения	4
2 Нормативные ссылки	4
3 Термины и определения	4
4 Общие положения	5
5 Методика рейтинговой оценки деятельности сотрудников СГТУ	7
5.1 Методика рейтинговой оценки деятельности ППС	7
5.2 Методика рейтинговой оценки деятельности служащих, специалистов и руководителей служб и структурных подразделений	9
6 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки	10
6.1 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС	10
6.1.1 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС кафедры ФВС	16
6.1.2 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС кафедры ВП	18
6.1.3 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки преподавателей СПО	22
6.1.4 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки преподавателей НПО	23
6.2 Исходные данные для определения рейтинговой оценки рабочих	25
6.3 Исходные данные для определения рейтинговой оценки специалистов и служащих	27
6.4 Исходные данные для определения рейтинговой оценки руководителей	31
7 Контроль и подведение итогов по результатам рейтинговой оценки сотрудников СГТУ	36

ВВЕДЕНИЕ

Одним из путей повышения качества высшего образования является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и научной компетентности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также сотрудников различных структурных подразделений, обеспечивающих этот процесс. С этой целью в высших учебных заведениях проводится контроль качества работы преподавателей и других сотрудников, и создаются условия для повышения их квалификации.

Задачами контроля качества работы преподавателя является:



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 4 из 37

- обеспечение объективной оценки и самооценки уровня исполнения профессиональных обязанностей для определения путей дальнейшего совершенствования педагогического мастерства;

- принятие решений при избрании или переизбрании соискателя на вакантную должность ППС.

Во все времена существования отечественной высшей школы, проблема поиска объективных и достоверных критериев, достаточно полно определяющих эффективность труда преподавателей, постоянно находилась в центре внимания организаторов учебного процесса и вузовской общественности. Деятельность преподавателя многогранна. По официальной отчетности она охватывает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу. Можно выделить достаточно много количественных показателей, характеризующих каждый вид деятельности преподавателя, использование которых учитывается при определении рейтинговой оценки его работы. Но чрезмерное количество показателей усложняет систему подсчета рейтинга ППС и далеко не всегда способствует повышению объективности оценки его труда. В связи с этим, комиссией было проанализировано свыше 200 показателей оценки работы ППС и отобраны показатели, отображающие динамику трудовой деятельности преподавателя за отчетный год. Исходя из этого, для оценки результатов работы преподавателей университета и уровня выполнения ими своих профессиональных обязанностей предлагается механизм определения рейтинга ППС на основе комплексной системы интегральных показателей. Для оценки трудовой деятельности сотрудников СГТУ, не относящихся к категории ППС, предлагается методика определения их рейтинга на основе других показателей.

1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Положение о системе рейтинговой оценки трудовой деятельности сотрудников СГТУ устанавливает порядок и требования к организации, проведению и представлению результатов рейтинговой оценки сотрудников в СГТУ.

Настоящее Положение предназначено для внутреннего использования в СГТУ и его структурных подразделениях с целью определения порядка и процедуры осуществления рейтинговой оценки работы профессорско-преподавательского состава и других категорий сотрудников, не относящихся к ППС СГТУ.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

При подготовке настоящего Положения был использован опыт осуществления рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава в Волгоградском государственном техническом университете, Орловском государственном техническом университете, Саратовском государственном аграрном



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 5 из 37

университете, Ульяновском государственном техническом университете, Пензенской государственной архитектурно-строительной академии, Северном государственном медицинском университете и др.

3 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

3.1. Качество

Степень соответствия присущих характеристик требованиям.

3.2. Управление качеством

Часть менеджмента качества, направленная на выполнение требований к качеству.

3.3. Рейтинг (от англ. rating) – это 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.

3.4. Рейтинговая оценка

Одна из форм осуществления контроля качества работы преподавателей университета и объективного оценивания уровня их профессиональной и научной компетентности.

3.5. Компетентность

Выраженная способность применять свои знания и умения.

3.6. Критерии рейтинговой оценки

Совокупность признаков, на основании которых проводится рейтинговая оценка работы профессорско-преподавательского состава университета.

3.7. Конкурсная комиссия университета по рейтинговой оценке

Комиссия, созданная для определения критериев рейтинговой оценки, весовых коэффициентов, определяющих количество баллов, и подведения итогов рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава университета и других сотрудников университета.

3.8. Заключение по результатам рейтинговой оценки

Выходные данные рейтинговой оценки, предоставленные конкурсной комиссией университета после рассмотрения результатов рейтинговой оценки.

4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На качество образования значительное влияние оказывает профессиональный уровень знаний, научная компетентность и педагогическое мастерство преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также квалификация и организованность сотрудников подразделений, обеспечивающих этот процесс.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 6 из 37

Система мониторинга, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности преподавателей и остальных сотрудников на всех уровнях управления в высшем образовательном учреждении (кафедра, факультет, образовательное учреждение в целом) позволяет контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса.

Контроль качества работы преподавателя является одной из наиболее сложных и важных задач в общей проблеме управления качеством образования. Поэтому предполагается, что настоящее Положение будет способствовать решению этой задачи с помощью разработанного механизма определения рейтинга ППС на основе комплексной системы интегральных показателей.

Настоящее Положение определяет порядок и процедуру рейтинговой оценки качества работы всех сотрудников Саратовского государственного технического университета.

С помощью данной методики и программного обеспечения к ней на основе сведений о работе преподавателей университета последовательно вычисляются интегральные показатели работы, и определяется рейтинговая оценка, которая достаточно полно и с различных сторон характеризует деятельность профессорско-преподавательского состава.

Рейтинговая оценка вводится для повышения эффективности деятельности как университета в целом, так и его структурных подразделений по реализации профессиональных образовательных программ и научной работы.

Получение результатов рейтинговой оценки, позволит каждому преподавателю объективно оценить свою работу в истекшем году, определить узкие места и недоработки по каким-либо направлениям своей деятельности и, с учетом этого, правильно спланировать свою работу на будущий год. Такая оценка, несомненно, положительно отразится на стремлении преподавателей к повышению своей научной квалификации, профессионализма, росту педагогического мастерства, а это, в свою очередь, будет способствовать повышению качества подготовки специалистов и росту рейтинга университета. Рейтинговая оценка также может быть использована при проведении конкурсного отбора претендентов на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и назначения стимулирующей надбавки к заработной плате¹.

Основные задачи, решаемые при использовании рейтинговой оценки ППС:

¹ Вознаграждение за результаты интеллектуальной деятельности, созданные работниками (авторами) в пределах, установленных для трудовых обязанностей (служебные произведения), предусмотрено соответствующими показателями в виде начисляемых баллов (в частности п.3.8, 4 и др.) настоящего Положения и включено в оплату в составе стимулирующей надбавки.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 7 из 37

- введение единых критериев для оценки и контроля качества образования и эффективности работы преподавателей;
- создание фактографической информационной базы, всесторонне отражающей деятельность преподавателей;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга университета в целом;
- повышение мотивации преподавателей к повышению качества образовательной деятельности, росту их квалификации и профессионализма;
- развитие творческой инициативы преподавателей, продуктивности их учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности;
- дифференциация оценки деятельности профессорско-преподавательского состава в целях поддержки эффективно работающей части коллектива;
- повышение качества учебно-воспитательного процесса в вузе.

Достоинства рейтинговой оценки ППС заключаются в следующем:

- возможность осуществления текущего контроля за деятельностью профессорско-преподавательского состава;
- развернутая процедура оценки результатов учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава;
- возможность развивать у профессорско-преподавательского состава навыки самооценки и анализа своей работы.

Показатели, используемые при рейтинговой оценке, ориентируют профессорско-преподавательский состав университета на решение основных задач развития как подразделений университета, так и всего университета в целом.

Показатели, используемые для оценки трудовой деятельности сотрудников, не относящихся к категории ППС, позволяют оценить трудовой потенциал и деловые качества рабочих и служащих, специалистов и руководителей структурных подразделений и служб университета.

5 МЕТОДИКА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СГТУ

5.1 Методика рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава

Сбор сведений о деятельности преподавателей осуществляется путем анкетирования.

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



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 8 из 37

Рейтинговая оценка осуществляется на основе информационной базы, всесторонне отражающей учебно-педагогическую, научно-исследовательскую, методическую, организационно-педагогическую и воспитательную деятельность преподавателей, работающих в университете не менее одного года. Рейтинговая оценка осуществляется только среди штатных сотрудников университета.

Рейтинговая оценка осуществляется на основе анкет, заполняемых каждым преподавателем самостоятельно. Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен в соответствие удельный вес в баллах. Таким образом, рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых преподавателю за достижения в учебно-педагогической, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-педагогической и воспитательной работе, а также приобретенную квалификацию. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

На основании полученных исходных данных осуществляется рейтинговая оценка ППС по критериям, представленным в разделе 6 настоящего Положения.

Интегральная рейтинговая оценка ППС 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 преподавателя;

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

Перечни всех показателей деятельности преподавателей, а также соответствующие весовые коэффициенты оговариваются в настоящем Положении о рейтинговой оценке.

В качестве более полной и объективной оценки работы ППС кафедры и повышения эффективности деятельности преподавательского состава, а также оценки добросовестности, активности, качества работы каждого сотрудника кафедры создается фонд заведующего кафедрой, позволяющий мотивированно стимулировать как текущую, так и перспективную их работу, а также выполнение отдельных поручений заведующего кафедрой. Этот фонд составляет 20% от суммы баллов, набранных преподавателями кафедры за отчетный период, и позволяет дополнительно дифференцированно стимулировать преподавателей кафедры за выполнение работ, не вошедших в перечень показателей рейтинговой оценки ППС СГТУ, как трудно измеряемые и сложно оцениваемые числен-



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 9 из 37

ными методами. Таким образом, бюджетный фонд стимулирующей части заработной платы ППС кафедры будет состоять из двух частей – суммарного количества баллов, набранных всеми преподавателями кафедры, и дополнительно выделяемого фонда материального поощрения заведующего кафедрой. Дополнительные баллы из фонда заведующего кафедрой должны добавляться за «особые заслуги» в течение отчетного года отдельным преподавателям. При этом, во избежание уравниловки и формального подхода к оценке труда ППС кафедры, данное Положение запрещает делить эти баллы между всеми сотрудникам кафедры поровну, а также использовать этот фонд для личного рейтинга. В случае нарушения этого пункта Положения заведующий кафедрой (и, соответственно, вся кафедра) лишается на один год дополнительного фонда стимулирования работы ППС кафедры, а начисленные дополнительно баллы с преподавателей снимаются.

Данный документ рассматривается на заседании ректората и после одобрения ученым советом университета и согласования с профсоюзным комитетом работников СГТУ, утверждается ректором.

В течение нового учебного года вносятся необходимые изменения, уточнения и поправки, обусловленные, с одной стороны, неточностями в определении номенклатуры и весомости показателей деятельности на начальной стадии внедрения системы (идет итерационный процесс), а с другой – изменением приоритетных направлений внутривузовской работы с учетом результатов рейтинговой оценки вуза. Весовые коэффициенты утверждаются конкурсной комиссией ежегодно и в течение учебного года не изменяются.

Показатели, используемые при проведении рейтинговой оценки, призваны, в первую очередь, стимулировать деятельность, как отдельных сотрудников, так и подразделений по повышению эффективности работы университета и повышению его рейтинга в системе Министерства образования и науки РФ.

При оценке различных сторон деятельности преподавателей, кроме прочих принимались во внимание показатели, учитываемые при расчете рейтинга вуза Министерством образования и науки РФ.

Значения критериев, используемых при рейтинговой оценке ППС, определяются по значениям исходных данных. Перечень исходных данных приводится в разделе 6.1 настоящего Положения.

5.2 Методика рейтинговой оценки деятельности рабочих, служащих, специалистов и руководителей служб и структурных подразделений



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 10 из 37

Для оценки трудовой деятельности рабочих, служащих, специалистов и руководителей служб и структурных подразделений предлагается методика определения величины коэффициента их деловых качеств. Эта методика условно делит эту категорию сотрудников университета на три группы: рабочие, специалисты и служащие, руководители служб и подразделений. Для каждой группы вводится свой набор компетенций и шкала оценки. Любого сотрудника можно протестировать и оценить в баллах его деловые качества. Для всех компетенций шкала оценки содержит 4 уровня ожидания, каждому из которых руководителем присваивается от 1 до 4 баллов. В итоге высчитывается средняя оценка по всем оцениваемым компетенциям (как сумма баллов, деленная на количество показателей) и, в соответствии с полученным результатом (рейтингом), определяется процент стимулирующей надбавки. Перечень исходных данных приводится в разделе 6.2 настоящего Положения.

6 ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ

6.1 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС

	Критерии, используемые при рейтинговой оценке	Балл за единицу	Количество единиц	Сумма баллов
1	Учебно-педагогическая деятельность и руководство НИР студентов			
1.1	Участие студенческих (магистерских) докладов во всероссийских или международных конференциях под научным руководством преподавателя (<i>одного</i> научного руководителя), с публикацией шт.).	3·к ¹)		
1.2	Участие студентов (магистрантов) в изобретательской деятельности, подтвержденной патентами на изобретения, полезные модели, свидетельствами о государственной регистрации программ для ЭВМ, регистрации баз данных, топологии интегральных микросхем (шт.).	3		
1.3	Получение научных грантов студентами (магистрантами), научное руководство которыми осуществлял преподаватель (шт.).	5		
1.4	Студенческие и школьные <i>научные</i> работы под научным руководством преподавателя, подготовленные и участвовавшие во всероссийских или международных конкурсах, конференциях (шт.) **.	1,5·к ¹)		
1.5	Студенческие и школьные работы (проекты) под руководством преподавателя, подготовленные и участвовавшие во всероссийских или международных конкурсах, олимпиадах, выставках (шт.) **.	1,5·к ¹)		
1.6	Научные работы аспирантов, студентов и школьников, выполненные под руководством преподавателя, победившие в конкурсах, олимпиадах, выставках**: - всероссийских; - международных	3·к ¹) 4·к ¹)		
1.7	Студенческие и школьные работы (проекты) под руководством преподавателя, победившие во всероссийских или международных конкурсах, олимпиадах, выставках (шт.) **.	4·к ¹)		
1.8	Руководство подготовкой команды университета для участия			



**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ**

стр. 11 из 37

	в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях по направлению обучения; студентов к международным экзаменам РЕТ, FCE и т.п. (с получением сертификата) (шт.): - региональных, - всероссийских, - международных.	3* 5* 7*		
	¹⁾ Сумма баллов по диапазонам: 1-5 работ – к = 1; 6-10 раб. – к = 0,2; 11-15 раб. – к = 0,1; 16-20 раб. – к = 0,05; 21-25 раб. – к = 0,02; более 25 раб. – к = 0,01. <i>Например</i> , при декларировании 7 работ, к сумме баллов за первые пять работ, подсчитанной с коэффициентом 1 прибавляется сумма баллов за две работы, подсчитанная с коэффициентом 0,2. ** п.п.1.4 – 1.7 одновременно не учитываются. По п. 1.8 – в случае присуждения команде СГТУ призового места в предметной олимпиаде, конкурсе, фестивале количество баллов умножается на к = 1,5.			
1.9	Руководство студенческим научно-техническим обществом (СНТО), школьным технопарком (ШТП), студенческим конструкторским бюро (СКБ), творческой студенческой студией (ТСФ), молодежным бизнес центром (МБЦ) и т.п., а также проектом в рамках СКБ, МБЦ, ШТП, ТСФ (подтвержденное НИЧ СГТУ) (шт.)	5		
2	Изменение формального педагогического статуса преподавателя			
2.1	Присвоение звания: «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «Почетный работник...(по соответствующему профилю или ведомству)», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный...(по соответствующему профилю или ведомству)», ученого звания профессора, ученого звания доцента.	7 7 6 12 12 11 5 3		
3	Научно-исследовательская деятельность преподавателя			
3.1	Повышение профессиональной квалификации преподавателем			
	Защита диссертации преподавателем (учитывается после выхода приказа Минобрнауки РФ):			
3.1.1	докторской (да/нет)	30		
3.1.2	кандидатской (да/нет).	15		
3.1.3	Получение международного сертификата или сертификата государственного учреждения повышения квалификации, лицензированного на осуществление этого вида деятельности, по профилю работы по инициативе преподавателя (шт.) в объеме часов: - не менее 72-х; - менее 72-х до 40; - менее 40.	3 2 1		
3.1.4	Стажировка по приказу ректора в российских или зарубежных научных и научно-образовательных центрах	3		
3.1.5	Тестирование по определению уровня владения преподавателем иностранным языком: прошедшего 2-й этап; прошедшего 3-й этап.	2 3		
3.2	Изменение формального научного статуса преподавателя			
	избрание преподавателя:			
3.2.1	академиком государственных академий наук	30		
3.2.2	членом-корреспондентом государственных академий наук	20		
3.2.3	членом ведущих зарубежных научных академий	4		
	членство преподавателя:			
3.2.4	в редколлегиях ведущих научных журналов из перечня ВАК (кол.)	4		
3.2.5	в редколлегиях зарубежных научных журналов (кол.)	5		
3.2.6	в редколлегиях периодических научных российских изданий,	4		



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 12 из 37

	не входящих в перечень ВАК РФ (кол.)			
3.2.7	в экспертном совете ВАК РФ (кол.)	4		
3.2.8	в УМО (УМС) по специальности (направлению) (да/нет)	4		
3.3	Присуждение преподавателю научных стипендий:			
3.3.1	федеральных органов власти (шт.)	5		
3.3.2	региональных органов власти (шт.)	2		
3.4	Подготовка научных кадров преподавателем (подтвержденная УПО после выхода приказа Минобрнауки РФ):			
3.4.1	Присуждена степень доктора наук докторанту (соискателю), научное консультирование которого осуществлял преподаватель (чел.)	30		
3.4.2	Присуждена степень кандидата наук аспиранту (соискателю), научное руководство которого осуществлял преподаватель, но не позднее одного года после окончания аспирантуры (чел.)	15		
3.4.3	Присуждена степень кандидата наук аспиранту (соискателю), научное руководство которого осуществлял преподаватель, с защитой в срок более одного года после окончания аспирантуры (чел.)	7,5		
3.5	Научные исследования (подтвержденные НИЧ СГТУ)			
3.5.1	Подготовка и подача заявок на получение грантов в рамках международных научно-технических и научно-образовательных программ (шт.): - руководитель (соруководитель), - ответственный исполнитель.	10 5		
3.5.2	Подготовка и подача заявок на получение грантов в рамках федеральных научно-технических и научно-образовательных программ и Фондов (РФФИ, РФГИ и др.) (шт.): - руководитель (соруководитель), -ответственный соисполнитель.	5 2		
3.5.3	Подготовка и подача заявок на получение грантов в рамках региональных научно-технических и научно-образовательных программ и Фондов (шт.): - руководитель (соруководитель), -ответственный соисполнитель.	2 1		
3.5.4	Получение международных или федеральных грантов, научно-технических программ (шт.): - руководитель (соруководитель), -ответственный соисполнитель.	7 4		
3.5.5	Получение региональных грантов, научно-технических программ (шт.): - руководитель (соруководитель), -ответственный соисполнитель.	4 2		
3.5.6	Участие в подготовке проектов и руководство проектами, поддержанными Фондом содействия развития малых форм предприятий в научно-технической сфере «УМНИК», «На старт» и т.п. (шт.): в качестве руководителя (соруководителя), ответственного исполнителя. <i>За получение гранта количество баллов удваивается. При подаче заявки и выделении гранта в текущем и последующем учебном году, начисление баллов производится раздельно и за подачу и за получение гранта.</i>	3 1		
3.5.7	Подготовка и выполнение инновационно-производственных работ и услуг по заказу других предприятий и организаций (хоздоговоры) на сумму не менее 300 тыс. руб/год (шт.): - руководитель, - ответственный исполнитель.	5 3		
3.6	Участие в научной, инновационной и изобретательской деятельности вуза в отчетном году			
3.6.1	Подано заявок на объекты интеллектуальной собственности			



**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ**

стр. 13 из 37

	(шт.), зарегистрированных в патентно-лицензионном отделе: - заявка для зарубежного патентования; - заявка на изобретение, полезную модель РФ; - заявка на промышленный образец РФ; - заявка на регистрацию программы для ЭВМ РФ; - заявка на регистрацию базы данных РФ; - заявка на регистрацию топологии интегральной микросхемы РФ.	4 2 2 1 1 1		
3.6.2	Получено преподавателем (зарегистрированных в патентно-лицензионном отделе СГТУ) (шт.): - зарубежных патентов; - патентов на изобретение РФ; - патентов на полезную модель РФ; - патентов на промышленный образец РФ; - свидетельств о госрегистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем РФ.	10 5 3 3 2		
3.6.3	Получено медалей, дипломов за научно-инновационные достижения (шт.).	4		
3.6.4	Внедрение и коммерциализация патентов на изобретение в серийное производство, подтвержденных ПЛЮ (шт.).	20		
3.6.5	Заключение лицензионных договоров с другими организациями на право использования: - изобретения и полезной модели (<i>зарегистрированных в Роспатенте</i>)	10		
3.7	Участие в работе диссертационных советов			
3.7.1	Председатель	15		
3.7.2	Заместитель председателя	10		
3.7.3	Ученый секретарь	12		
3.7.4	Член совета (шт.)	6		
	Оппонирование диссертаций			
3.7.5	Докторских (шт.)	5		
3.7.6	Кандидатских (шт.)	3		
	Рецензирование и научное редактирование			
3.7.7	Участие в экспертизе научных и научно-педагогических работ: - статей в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК (за 1 ст.), - статей в международных (зарубежных) научных журналах (за 1ст.), - монографий, изданных российским научным издательством (за 1 у.п.л.), - учебников и учебных пособий, изданных в РФ (за 1 у.п.л.) - монографий, изданных зарубежным издательством (за 1 у.п.л.). - учебников и учебных пособий, изданных зарубежным издательством за рубежом (за 1 у.п.л.)	1 2 0,5 0,5 1,0 1,0		
3.8	Издание (публикация) научных работ и докладов преподавателем в отчетном году (подтвержденных НТБ СГТУ) (без дублирования п.п. 1.1, 1.4, 1.6):			
3.8.1	монографий в РФ (у.п.л.)	4*		
3.8.2	монографий за рубежом (у.п.л.)	9*		
3.8.3	научных статей (докладов) в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ (шт.)	4*		
3.8.4	Издание научных статей (докладов) в зарубежных изданиях, входящих в базы данных РИНЦ, Web of Science, Scopus (шт.)	8		
3.8.5	научных статей (докладов) в других научных изданиях (шт.).	2*		
3.8.6	Публикация преподавателем научных статей: - в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК - в международных научных журналах из списка цитирования <i>ISI</i>	$N = 20(I\Phi/n)$ $N = 30(I\Phi/n)$		



**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ**

стр. 14 из 37

	<i>N</i> – количество баллов, начисляемых за статью на 1 соавтора, <i>ИФ</i> – импакт фактор журнала согласно РИНЦ (для журналов из списка ВАК) или <i>ISI</i> (для международных журналов), <i>n</i> – число соавторов. <i>Например. Публикация 1 статьи в Вестнике СГТУ (импакт-фактор РИНЦ за 2011 г. равен 0,076). При 2 соавторах статьи, на одного соавтора приходится $N=20(0,076/2)=0,76$ балла (за 1 статью).</i>			
3.8.7	Количество цитирований (число ссылок на публикации) автора за прошедший год (шт.). <i>За каждое цитирование, за исключением самоцитирования, баллы начисляются независимо от числа соавторов цитируемой статьи. (например, в сентябре 2012 г представляются данные по цитированию за 2011 г).</i>	0,5		
3.9	Количество конференций, в которых преподаватель принимал участие:			
3.9.1	международных (шт.).	2		
3.9.2	всероссийских (шт.).	1		
3.10	Участие в выставках:			
3.10.1	городских (шт.),	3		
	региональных (шт.),	4		
	всероссийских (шт.),	5		
	международных (шт.),	7		
	персональных (шт.).	10		
4	Учебно-методическая деятельность преподавателя			
	Издание учебно-методической литературы (в т.ч. электронной, с регистрацией в «Информрегистре»):			
	зарубежными издательствами за рубежом:			
4.1	учебников (у.п.л.)	8*		
4.2	учебных пособий (у.п.л.).	6*		
	с грифом Минобрнауки:			
4.3	учебников (у.п.л.)	8*		
4.4	учебных пособий (у.п.л.).	6*		
	с грифом УМО, НМС, федеральных органов исполнительной власти, другими грифами:			
4.5	учебников (у.п.л.)	6*		
4.6	учебных пособий (у.п.л.).	4,5*		
	без грифа:			
4.7	учебников (у.п.л.)	4*		
4.8	учебных пособий, курсов лекций, справочников, словарей, научно-популярных работ и т.п. по профилю работы (у.п.л.).	3*		
	Методическое обеспечение дисциплин, читаемых преподавателем			
4.9	Разработка и издание заданий и методических рекомендаций по их выполнению для самостоятельного изучения студентами отдельных тем, МУ к л/р, практическим занятиям, курсовому и дипломному проектированию (у.п.л.).	2*		
4.10	Подготовка, представление и регистрация электронных УМКД в НТБ (шт.): - односеместровых дисциплин, - 2-х семестровых дисциплин, - 3-х семестровых дисциплин, - 4-х семестровых дисциплин, - 5-ти семестровых дисциплин	3* 6* 9* 12* 15*		
4.11	Разработка и преподавание курсов лекций на иностранном языке (шт.).	15*		
4.12	Подготовка и использование новых образовательных технологий, инновационных методов преподавания, утвержденных методической комиссией университета (шт.).	10*		
4.13	Подготовка и издание нормативных документов – ГОСТ, СНиП (шт.).	4		
5	Организационно-педагогическая деятельность преподавателя			
5.1	Преподаватель занимает должность заместителя заведующего	5	(не более од-	



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 15 из 37

	кафедрой (по приказу ректора) (да/нет).		ного)	
5.2	Кураторство (за одну группу).	3		
5.3	Организация, по согласованию с ректором или деканом, - внутривузовских, факультетских, - городских и региональных, - всероссийских, - международных студенческих конференций, олимпиад, научных и научно-практических конференций, спортивных соревнований, конкурсов и др. (шт.).	1 2 3 4		
5.4	Организация филиала кафедры, учебно-производственного центра, лаборатории и т. п. (по приказу ректора) (шт.).	5		
5.5	Подготовка пакета документов для аккредитации новых ОП неаккредитованных укрупненных групп специальностей/ направлений (подтвержденное УККО)	5*		
5.6	Работа руководителем группы профориентации (да/нет); членом группы (по приказу ректора, распоряжения декана) (да/нет). Подготовка и размещение профориентационных материалов в СМИ (подтверждение УИСО, нач. УДП) (да/нет).	4 2 3		
5.7	Участие на постоянной основе в информационном освещении деятельности СГТУ в СМИ (подтверждение УИСО) (да/нет).	4		
5.8	Работа уполномоченным по качеству структурного подразде- ления, согласно приказа ректора (подтверждение УККО) (да/нет).	4		
5.9	Работа комплектатором кафедры (подтверждение НТБ) (да/нет).	2		
5.10	Участие во внутривузовских смотрах художественной само- деятельности (да/нет); представление СГТУ на внешних смотрах художественной самодеятельности (да/нет); участие во внутривузовских спортивных соревнованиях (да/нет); участие в составе команды СГТУ на спортивных соревнова- ниях: - городских, областных, региональных (да/нет), - всероссийских (да/нет), - международных (да/нет). <i>При получении призового места количество баллов умножа- ется на $k=2$</i>	2 5 2 4 6 8		
5.11	Завоевание в международных, всероссийских конкурсах, кон- курсах на лучшую творческую работу ППС и научных работ- ников СГТУ: - первого места; - призового места.	3 2		
6	Воспитательная деятельность			
6.1	Руководство студенческими коллективами, факультативными кружками (подтверждение УВР) (да/нет).	3		
7	Участие в работе выборных органов, комиссий, редакционно-издательского совета, общественной жизни			
7.1	Член редакционно-издательского совета СГТУ (да/нет).	5		
7.2	Член комиссии / рабочей группы, созданных по приказу рек- тора или распоряжению федеральных органов (шт.), член Ученого совета университета (да/нет), факультета (да/нет).	2 3 2		
8	Стаж работы ППС в СГТУ (подтверждение УК):			
	до 5 лет; св. 5 до 10 лет; св. 10 до 15 лет; св. 15 до 20 лет; св. 20 лет	1 2 3 4 5		



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 16 из 37

9	Всего			
10	Из фонда заведующего кафедрой			
11	Итого по анкете			

Примечания. 1. Знаком «*» отмечены критерии, значение которых оценивается в соответствии с долевым участием преподавателя.

6.1.1. Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС кафедры ФВС

	Критерии, используемые при рейтинговой оценке	Балл за единицу	Кол-во единиц	Сумма баллов
1	ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СТАТУСА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ:			
1.1	Присвоение ученого звания профессора	5		
1.2	Присвоение ученого звания доцента	3		
1.3	Присвоение почетного звания «Заслуженный работник физической культуры и спорта РФ»	12		
1.4	Получение почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	6		
1.5	Получение знака «Отличник физической культуры»	3		
1.6	Получение почетной грамоты Федерального министерства	2		
1.7	Получение почетной грамоты регионального министерства	1		
2	НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ			
2.1	Повышение профессиональной квалификации преподавателем:			
2.1.1	Защита докторской диссертации с получением диплома	30		
2.1.2	Защита кандидатской диссертации с получением диплома	15		
2.1.3.	Повышение квалификации в рамках вузовских программ ППКП (по инициативе преподавателя – вне плана)	2		
2.2	Членство преподавателя в редколлегиях журналов:			
2.2.1	Научных журналов из перечня ВАК (кол.)	4		
2.3	Подготовка научных кадров преподавателем (подтвержденная УПО):			
2.3.1	Присуждена степень доктора наук докторанту (соискателю), научное консультирование которого осуществлял преподаватель (чел.)	30		
2.3.2	Присуждена степень кандидата наук аспиранту (соискателю), научное руководство которого осуществлял преподаватель (чел.)	15		
2.4	Участие в работе диссертационных советов:			
2.4.1	Председатель	15		
2.4.2	Заместитель председателя	10		
2.4.3	Ученый секретарь	12		
2.4.4	Член совета	6		
2.5	Оппонирование диссертаций (с предоставлением автореферата диссертации):			
2.5.1	Докторских	5		
2.5.2	Кандидатских	3		
2.6	Публикация научных работ и докладов преподавателем в отчетном году (с предоставлением публикации):			
2.6.1	Издание монографий в РФ (умножается на кол-во п.л.)	4*		
2.6.2	Издание монографий за рубежом (умножается на п.л.)	9*		
2.6.3	Публикация научных статей (докладов) в ведущих научных изданиях из перечня ВАК (шт.)	4		
2.6.4	Публикация преподавателем научных статей (докладов) в зарубежных изданиях (шт.)	8		
2.6.5	Публикация преподавателем научных статей (докладов) в других научных изданиях (шт.)	2		



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 17 из 37

2.7	Организация и проведение конференций (с предоставлением программы конференции):		
2.7.1	Международных (шт.)	4	
2.7.2	Всероссийских (шт.)	3	
3.9.3	Региональных (шт.)	2	
2.8	Участие с докладами и сообщениями в конференциях (с предоставлением программы конференции):		
2.8.1	Международных (шт.)	3	
2.8.2	Всероссийских (шт.)	2	
2.8.3	Региональных (шт.)	1	
3	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ		
3.1	Издание учебно-методической литературы (с предоставлением публикации):		
3.1.1	Издание учебника (умножается на кол-во п.л.)	8*	
3.1.2	Издание учебного пособия (умножается на кол-во п.л.)	6*	
4	ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ:		
4.1	Преподаватель занимает должность заместителя заведующего кафедрой (по приказу ректора)	5	
4.2	Преподаватель занимает должность заместителя заведующего кафедрой на общественных началах	4	
4.3	Ответственный за спортивно-массовую работу на факультете	3	
4.4	Организация внутривузовских, факультетских студенческих конференций, олимпиад, конкурсов и др. по приказу ректора или распоряжению декана (шт.)	2	
4.5	Член Ученого совета университета	3	
4.6	Член Ученого совета факультета	2	
5	СПОРТИВНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА		
5.1	Тренерская работа:		
5.1.1	Руководство спортивной секцией в вузе (шт.)	3	
5.1.2	Заведование спортхозьяством, лыжной базой	3	
5.1.3	Спортивная работа в СОЛ «Политехник»	3	
5.1.4	Зам. зав. кафедрой по спортивной работе	15	
5.2	Подготовлено спортсменов из числа студентов вуза, которым за отчетный год присвоено звание:		
5.2.1	МСМК	15	
5.2.3	МС	11	
5.2.4	КМС	6	
5.2.5	1-й разряд	4	
5.2.6	2-й и 3-й разряды	2	
5.3	Участие в соревнованиях		
5.3.1	Спартакиада вузов области (по видам спорта)		
	1-е место	30	
	2-е место	25	
	3-е место	20	
	4-е место	5	
	5-е место	4	
	6-е место	3	
5.3.2	Летняя Спартакиада спортивных лагерей вузов (по видам спорта)		
	1-е место	20	
	2-е место	15	
	3-е место	10	
	4-е место	3	
	5-е место	2	
	6-е место	1	
5.3.3	Межфакультетская Спартакиада вуза (командный зачет)		
	1-е место	8	
	2-е место	7	
	3-е место	6	
	4-е место	5	
	5-е место	4	
	6-е место	3	
	7-е место	2	

	ПОЛОЖЕНИЕ	
	о системе рейтинговой оценки	
	трудовой деятельности сотрудников СГТУ	стр. 18 из 37

	8-е место	1		
5.3.4	Межфакультетская Спартакиада вуза, в т.ч. 1-й курс (по видам спорта)			
	1-е место	3		
	2-е место	2		
	3-е место	1		
5.4	Организация и проведение соревнований в отчетном году (по видам спорта)			
5.4.1	Открытый вузовский турнир (только для старшего судьи)	4		
5.4.2	Межфакультетские соревнования (только для старшего судьи)	3		
5.4.3	Межфакультетские соревнования среди ППС (только для ст. судьи)	2		
5.5	Организация и проведение спортивных праздников в отчетном году			
5.5.1	Вузовского уровня (для всех организаторов)	3		
5.5.2	Факультетского уровня (для ответственных за спортмассовую работу)	2		
5.5.3	На базе спортивной секции (для тренера секции)	1		
5.6	Участие в соревнованиях среди ППС по ветеранам в отчетном году			
5.6.1	Всероссийского уровня	5		
5.6.2	Уровня федеральных округов	4		
5.6.3	Областного и городского уровня	3		
5.6.4	Вузовского уровня	2		
	Итого по анкете			

Примечание. К анкете прикладываются подтверждающие документы по каждому заполненному пункту. Отчетный год – с 1 сентября 2011 по 31 августа 2012 г.

Подпись преподавателя _____

Подпись заведующего кафедрой _____

6.1.2 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки ППС кафедры ВП АНКЕТА рейтинговой оценки профессорско – преподавательского состава военной кафедры при СГТУ имени Гагарина Ю.А.

_____ (должность, ставка)

Фам

_____ илия, Имя, Отчество преподавателя)

за 2011 - 2012 учебный год.

№ п/п	Критерии, используемые при рейтинговой оценке	Балл за единицу	Кол-во единиц	Сумма баллов
1. Состояние учебной работы (25 баллов)				
1.1	<i>Полнота, своевременность и качество разработки документов по организации учебной работы</i>			
1.1.1	- разработка и уточнение тематических планов изучения военно – профессиональных учебных дисциплин;	2		
1.1.2	- разработка и уточнение плана работы цикла на учебный год;	1		
1.2	<i>Качество проведения учебной работы</i>			



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 19 из 37

1.2.1	- правильность ведения журналов учета учебных занятий по военной подготовке;	1		
1.2.2	- правильность и своевременность заполнения и сдача экзаменационных ведомостей;	1		
1.2.3	- правильность и своевременность заполнения и сдача данных о результатах экзаменационной сессии;	1		
1.2.4	- разработка и полнота выполнения индивидуального плана работы преподавателя на учебный год;	1		
1.2.5	- проведение занятий согласно расписанию с хорошим качеством и использованием мультимедийных средств сопровождения занятий;	2		
1.2.6	- проведение контроля учебных занятий	1		
1.3	<i>Качество подготовки граждан:</i>			
1.3.1	- наличие и использование тестов АСТ по военно – профессиональным учебным дисциплинам, для контроля успеваемости студентов;	2		
1.3.2	- подготовка и использование электронных УМКД в образовательном процессе (ИОС);	2		
1.3.3	- участие студенческих докладов в военно-научных и технических конференциях под научным руководством преподавателя, с публикацией: внутривузовской региональной общероссийской или международной			
		0,5		
		1		
		1,5		
1.3.4	- участие студентов в публикациях, в соавторстве с научным руководителем: внутривузовских ведущих научных изданиях из перечня ВАК			
		1		
		2		
1.3.5	- студенческие работы под научным руководством преподавателя, подготовленные и участвующие в конкурсе, на олимпиаде: внутривузовском региональном общероссийском или международном			
		1		
		2		
		3		
1.3.6	- студенческие работы под научным руководством преподавателя, победившие в конкурсе, на олимпиаде внутривузовском региональном общероссийском или международном			
		1,5		
		2		
		2,5		
1.3.7	- участие студентов в изобретениях, подтвержденных патентами, авторскими свидетельствами, полезными моделями	2		
2. Состояние методической работы (20 баллов)				
2.1	<i>Качество проведения методической работы:</i>			
2.1.1	- выполнение плана методической работы цикла на учебный год;	3		
2.1.2	- наличие и выполнение месячного плана методической	1		



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 20 из 37

	работы цикла на месяц			
2.1.3	- выполнение раздела Методическая работа в индивидуальном плане преподавателя на учебный год;	2		
2.1.4	- участие в работе заседаний кафедры (цикла);	1		
2.1.5	- работа в составе предметно-методической комиссии кафедры (цикла);	2		
2.1.6	- ведение книги протоколов заседаний кафедры (цикла);	1		
2.1.7	- ведение журнала работы предметно-методической комиссии кафедры (цикла);	1		
2.1.8	- выполнение плана контроля учебных занятий по военной подготовке;	2		
2.1.9	- наличие материалов научно – методический конференций (семинаров), проводимых на базе военной кафедры;	1		
2.1.10	- наличие и использование на цикле в образовательной деятельности уточненных учебно – методических материалов всех учебных занятий по военной подготовке;	3		
2.1.11	- разработка и издание заданий и методических рекомендаций по их выполнению для самостоятельного изучения студентами отдельных тем, методических рекомендаций к практическим занятиям	3		
3. Состояние воспитательной работы (7 баллов)				
3.1	<i>Морально-психологического состояние граждан и работников военной кафедры</i>			
3.1.1	- психологическое сопровождение образовательного процесса с использованием программного обеспечения электронного комплекта тестов	1		
3.2	<i>Состояние правопорядка и дисциплины:</i>			
3.2.1	- несение внутренней службы на военной кафедре;	2		
3.2.2	- ношение военной формы одежды;	2		
3.2.3	- участие в работе по военно- профессиональной ориентации молодежи и в мероприятиях воспитательной работы проводимых военной кафедрой, университетом	2		
4. Состояние учета граждан (3 балла)				
4.1	<i>Организация осуществления учета:</i>			
4.2.1	- ведение личных карточек студентов;	2		
4.2.2	- своевременность и правильность заполнения журнала учета учебных занятий	1		
5. Состояние профессиональной подготовленности преподавательского состава (20 баллов)				
5.1	<i>Уровень профессиональной переподготовки и повышения квалификации преподавательского состава:</i>			
5.1.1	- присвоение ученых (почетных) званий (степеней);	5		
5.1.2	- получение грамот: от Министерства образования и науки РФ от Министерства обороны РФ	1		
		1		
5.1.3	- защита кандидатской диссертации преподавателем (да/нет)	4		
5.1.4	- повышение квалификации (переподготовка) преподава-			



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 21 из 37

	теля:	2		
	в вузах Министерства обороны РФ в СГТУ имени Гагарина Ю.А.	2		
5.2	<i>Уровень подготовленности преподавательского состава по преподаваемой учебной дисциплине и методической подготовке</i>			
5.2.1	- издание преподавателем монографий в отчетном году	2		
5.2.2	- публикация научных статей: в центральных органах печати в Издательстве СГТУ имени Гагарина Ю.А.	2		
		1		
5.2.3	- выступление с докладами и сообщениями на конференциях с публикацией материалов: международных всероссийских региональных внутривузовских	4		
		3		
		2		
		1		
5.3	<i>Издание учебно – методической литературы:</i>			
	- издание учебного пособия в отчетном году с грифом Минобрнауки РФ с грифом УМО изданное ВУЗом	4		
		3		
		2		
5.4	<i>Организационно – педагогическая деятельность преподавателя</i>			
5.4.1	- выполнение обязанностей офицера ответственного за взвод	2		
5.4.2	- участие в проведении учебного сбора в войсках военного округа	3		
6. Состояние учета и обслуживания военной техники, учебно-материальной базы (25 баллов)				
6.1	<i>Состояние вооружения и военной техники:</i>			
6.1.1	- исправность и работоспособность	2		
6.1.2	- уход и сбережение	1,5		
6.1.3	- качество технического обслуживания и ремонта	1		
6.2	<i>Состояние учебно-лабораторной базы</i>			
6.2.1	- обеспечивает качественное проведение образовательного процесса	2		
6.2.2	- обеспечение электронно – вычислительной техникой	1		
6.2.3	- технические средства обучения, учебное оборудование в наличии, технически исправно и работоспособно	2		
6.2.4	- наличие в учебных аудиториях стендов и плакатов по тематике программы обучения	2		
6.3	<i>Состояние тренажерной базы</i>			
6.3.1	- укомплектованность тренажерными средствами согласно табеля вооружения	0,5		
6.3.2	- тренажеры технически исправны и готовы к проведению занятий	2,5		
6.4	<i>Состояние полевой учебной базы</i>			
6.4.1	- наличие плана развития и совершенствования объектов полевой учебной базы	0,5		

	ПОЛОЖЕНИЕ	
	о системе рейтинговой оценки	
	трудовой деятельности сотрудников СГТУ	стр. 22 из 37

6.4.2	- оснащение средствами управления, связи и контроля	0,5		
6.5	<i>Состояние базы для общевоинской подготовки</i>			
	- оборудование строевого плаца	0,5		
	- оборудование тира	0,5		
	- оборудование полосы препятствий	0,5		
	- оборудование городка ПВО	0,5		
	- оборудование автодрома	0,5		
6.6	<i>Состояние базы информационных ресурсов (средств) обучения</i>			
6.6.1	- наличие литературы по учебной дисциплине:			
	учебника	1,5		
	учебного пособия	0,5		
6.6.2	- использование новых периодических изданий в учебном процессе	1		
6.6.3	- средства обучения исправны и используются в учебном процессе	2		
6.7	<i>Состояние объектов обеспечения образовательного процесса</i>			
6.7.1	- подготовленность учебных аудиторий для всех видов учебных занятий	2		
ОБЩАЯ ОЦЕНКА				
		5		100
		4		70
		3		50
		2		0

Подпись преподавателя _____

Подпись заведующего кафедрой _____

6.1.3 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки преподавателей СПО

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Примеч.
1	2	3	4
Высокие результаты работы:			
1	Разработка авторских программ	15	
2	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования	4	
3	Призовое место в смотре ПЦК	1-5	
4	Призовое место в смотре методических работ	5	
5	Призовое место в смотре кабинетов и лабораторий	5	
6	Призовое место в смотре технического творчества	5	



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 23 из 37

7	Издание учебных пособий с грифом Минобр	до 20	
8	Публикации на учебно-методическую тематику	10	
9	Руководство методобъединением, участие в жюри, инновационной деятельности	4	
Учебно-методическая деятельность:			
1	Разработка УМКД (РП, КТП, ЛР/Пр, Тесты)	2,3,4,5	
2	до 50 часов (коэффициент-1)		
3	от 50 до 100 часов (коэффициент-1,5)		
4	Свыше 100 часов (коэффициент-2)		
5	Разработка курса лекций	до 10	
6	Разработка рекомендаций по курсовому и дипломному проектированию	до 5	
7	Разработка рекомендаций по самостоятельной работе	до 5	
8	Наличие поурочного раздаточного материала	3	
9	Использование передовых методов обучения	5	
10	Прочие методические разработки	3	
11	Использование методов обучения с применением информационных технологий	3	
12	Подготовка электронных УМКД	4	
Интенсивность профессиональной деятельности:			
1	Заведование кабинетом	5	
2	Проведение мастер-классов, открытых уроков	5	
3	Участие в конференциях среди преподавателей	3-5	
4	Подготовка студентов к олимпиадам, конференциям (городским, областным)	5	
5	Проведение среди студентов олимпиад, конференций (в колледже)	3	
6	Проведение среди студентов конкурсов, викторин (в колледже)	2	
7	Внеурочная научно-техническая и творческая работа со студентами	4	
Воспитательная деятельность преподавателя:			
1	Руководство студенческими коллективами, кружками, секциями	3	
2	Проведение воспитательных мероприятий с предоставлением методических разработок: -групповых; -внутриколледжных; -внеколледжных	1 до 5 до 15	
3	Организация дежурства группы по колледжу	0-5	
4	Организация дежурства группы по территории колледжа (на закрепленных участках)	0-3	
5	Участие преподавателей в профориентационной работе	3	
6	Организация внутриколледжных мероприятий: спортивных состязаний, конкурсов, смотров художественной самодеятельности, концертных мероприятий	до 10	
7	Участие учебной группы в общественной жизни колледжа	0-5	
8	Внеурочная работа со студентами (походы, коллективные просмотры спектаклей, концертов)	0-3	



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 24 из 37

	Итого		
--	--------------	--	--

6.1.4 Исходные данные для проведения рейтинговой оценки преподавателей НПО

№№ п/п	Содержание деятельности	Оценка в баллах для мастера произв. обучения	Оценка в баллах для преподавателя
1.	Качество, актуальность и систематизация методического обеспечения учебных дисциплин	±5	±10
2.	Владение современными педагогическими и информационными технологиями, результативность	5	5
3.	Количество и качество открытых уроков	10	10
4.	Количество и качество внеклассных мероприятий	8	8
5.	Содержание и выполнение планов индивидуальной методической работы	5	5
6.	Кружковая работа, содержание и результативность	5	5
7.	Профориентационная работа, содержательность и результативность	5	5
8.	Пропуски занятий учащимися без уважительных причин	±15	-
9.	Отсутствие правонарушений	5	-
10.	Профилактика отсева учащихся	±5	-
11.	Количество и качество методических разработок, их актуальность	8	8
12.	Пропаганда педагогического опыта на педсоветах, конференциях, педчтениях, областных совещаниях	6	6
13.	Успеваемость и качество знаний учащихся	-	17
14.	Работа без больничных листов	3	3
15.	Производственная деятельность	12	-
16.	Наличие планирующей документации на текущий год	±3	±3
17.	Участие в экспериментальной деятельности	-	15
18.	Итого		

6.2 Исходные данные для определения рейтинговой оценки рабочих
Шкала оценки

1 Не соответствует ожиданиям	2 Частично соответствует ожиданиям	3 Соответствует ожиданиям	4 Превосходит ожидания
----------------------------------------	----------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 25 из 37

<ul style="list-style-type: none">• отмечены отдельные поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется в меньшей части случаев• успех в типовых, знакомых ситуациях• требуется постоянная руководящая поддержка для проявления компетенции	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих признаков• необходимое поведение проявляется в большинстве случаев• успех в типовых, знакомых ситуациях• руководящая поддержка улучшает результаты	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих индикаторов• необходимое поведение проявляется всегда• успех в ситуациях средней сложности и новизны• полное самостоятельное владение компетенцией	<ul style="list-style-type: none">• присутствуют все поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется блестяще• успех в ситуациях высокой степени новизны и сложности• образец для других
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аттестация проводится руководителем подразделения.

Возможно предварительно проводить самооценку персонала, после которой окончательная оценка проводится руководителем

Общие компетенции для рабочих специальностей

Компетенция	Признаки поведения (определяющие данную компетенцию)	Оценка руководителя			
		4	3	2	1
Ориентация на результат Способность достигать результатов в установленные сроки. Настойчивость и энергичность в достижении результата	Четко понимает поставленную задачу, запланированный результат. Действует целенаправленно. Самостоятельно контролирует и корректирует свои действия в ходе выполнения задания. Настойчив. Преодолевает возникающие трудности. Проявляет инициативу, необходимую для получения результата. Оценивает свою эффективность по достигнутому результату, а не по количеству затраченных усилий				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 26 из 37

<p>Способность ра- ботать в изме- няющихся усло- виях Способность со- хранять эффек- тивность в измен- чивых условиях. Готовность обо- гащать свой опыт в ходе общения с сотрудниками и использовать его в работе.</p>	<p>Понимает причины происходящих из- менений. Смотрит на изменения и но- вые ситуации как на стимул к профес- сиональному росту. Концентрирует внимание на положительных аспектах изменений. Оперативно корректирует свои действия в соответствии с требо- ваниями меняющейся ситуации. Нахо- дит оптимальные способы выполнения работы в изменившихся условиях. Учи- тывает опыт чужих ошибок. Способ- ствует обмену опытом. Признает ошиб- ки.</p>				
<p>Работа в коллективе Способность по- вышать результа- тивность работы за счет тесной ко- операции с дру- гими сотруднича- ми. Умение под- держивать хоро- шие деловые от- ношения с колле- гами с целью до- стижения наме- ченных целей.</p>	<p>Сознает свою ответственность за ре- зультат работы коллектива. Коопериру- ется с сотрудниками, налаживает и поддерживает отношения сотрудниче- ства и взаимной поддержки. Демон- стрирует уважение сотрудникам. От- кликается на просьбы сотрудников, оказывает им необходимую помощь. Открыто обменивается рабочей инфор- мацией с коллегами своего подразделе- ния. Заранее согласовывает с сотрудни- ками свои планы и действия, которые могут отразиться на их работе. Прини- мает и соблюдает правила командной работы. Выполняет договоренности. В конфликтах занимает конструктивную позицию.</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 27 из 37

Инициативность Способность предпринимать активные действия для достижения рабочих целей. Стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе.	Предпринимает продуманные, в то же время, своевременные действия, если сталкивается с проблемой или узнает о сложившейся ситуации. Реализует новые идеи или разработанные и согласованные с руководителем решения. Не ждет других для того, чтобы начать действовать. Ищет способы повысить эффективность и снизить затраты.				
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Система оценки

Средняя оценка по всем оцениваемым компетенциям	% бонуса
<=1	0%
>1 <=1,5	25%
>1,5 <=2	50%
>2 <=2,5	75%
>2,5 <3	90%
>=3 <=4	100%

**6.3 Исходные данные для определения рейтинговой оценки
специалистов и служащих**

Шкала оценки

1 Не соответствует ожиданиям	2 Частично соответствует ожиданиям	3 Соответствует ожиданиям	4 Превосходит ожидания
<ul style="list-style-type: none">• отмечены отдельные поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется в меньшей части случаев• успех в типовых,	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих признаков• необходимое поведение проявляется в большинстве случаев	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих индикаторов• необходимое поведение проявляется всегда• успех в ситуа-	<ul style="list-style-type: none">• Присутствуют все поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется блестяще• успех в ситуа-



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 28 из 37

<p>знакомых ситуациях</p> <ul style="list-style-type: none"> • требуется постоянная руководящая поддержка для проявления компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> • успех в типовых, знакомых ситуациях • руководящая поддержка улучшает результаты 	<p>циях средней сложности и новизны</p> <ul style="list-style-type: none"> • полное самостоятельное владение компетенцией 	<p>циях высокой степени новизны и сложности</p> <ul style="list-style-type: none"> • образец для других
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Аттестация проводится руководителем подразделения.

Возможно предварительно проводить самооценку персонала, после которой окончательная оценка проводится руководителем

Общие компетенции для служащих и специалистов

Компетенция	Признаки поведения (определяющие данную компетенцию)	Оценка руководителя			
		4	3	2	1
<p>Ориентация на результат Способность достигать запланированных результатов в установленные сроки. Настойчивость и энергичность в достижении результата.</p>	<p>Четко формулирует описание запланированного результата, признаки его достижения. Действует целенаправленно. Подчиняет свои действия работе на результат, самостоятельно их контролирует и корректирует. Настойчив. Преодолевает возникающие трудности. Проявляет инициативу, необходимую для получения результата. Оценивает свою эффективность по достигнутому результату, а не по количеству затраченных усилий. Берет на себя ответственность за неуспех.</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 29 из 37

<p>Гибкость и адаптивность Способность сохранять эффективность в изменчивых условиях. Готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими</p>	<p>Понимает логику и причины проводимых изменений. Смотрит на изменения и новые ситуации как на стимул к повышению уровня знаний и профессиональному росту. Концентрирует внимание на положительных аспектах изменений. Оперативно корректирует свои действия и планы в соответствии с требованиями меняющейся ситуации. Не снижает эффективности в новых нестабильных условиях, находит оптимальные способы поведения. Приспосабливается к работе с разными людьми и группами. Открыт новым идеям, восприимчив к практическим новациям. Находит им применение в своей деятельности. Учитывает опыт чужих ошибок. Способствует обмену опытом и идеями. Воспринимает реакцию окружающих, признает ошибки.</p>				
<p>Работа в коллективе Способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками. Умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей.</p>	<p>Принимает на себя ответственность за результат работы коллектива. Кооперируется с коллегами, налаживает и поддерживает отношения сотрудничества и взаимной поддержки. Демонстрирует уважение коллегам. Откликается на просьбы коллег, оказывает им необходимую помощь. Открыто обменивается рабочей информацией с коллегами своего и смежных подразделений. Заранее согласовывает с коллегами свои планы и действия, которые могут отразиться на их работе. Принимает и соблюдает правила командной работы. Выполняет договоренности. В конфликтах занимает конструктивную позицию. Готов идти на компромисс для достижения общекомандных целей.</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 30 из 37

<p>Инициативность Способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей. Стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе.</p>	<p>Предпринимает продуманные, в то же время, своевременные действия, если сталкивается с проблемой или узнает о сложившейся ситуации. Реализует новые идеи или разработанные и согласованные с руководителем решения, не дожидаясь соответствующих указаний, не ждет других для того, чтобы начать действовать. Предпринимает действия, не входящие в перечень обычных должностных обязанностей, для достижения поставленных целей. Ищет способы повысить эффективность и снизить затраты.</p>				
<p>Решение проблем Способность сотрудника действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем.</p>	<p>При столкновении с проблемами не оставляет их без внимания, предпринимает активные действия для их решения. Берет на себя личную ответственность за решение проблемы, не перекладывает ее на других сотрудников. Исследует проблему (причина, история возникновения, действующие лица) и переформулирует ее в задачу. Привлекает дополнительные ресурсы (информацию, людей), требующиеся для решения проблемы. При необходимости эскалирует проблему на более высокий уровень руководства. Проверяет разные варианты решений, действует настойчиво и изобретательно.</p>				

Система оценки

Средняя оценка по всем оцениваемым компетенциям	% бонуса
<=1	0%
>1 <=1,5	25%



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 31 из 37

>1,5 <=2	50%
>2 <=2,5	75%
>2,5 <3	90%
>=3 <=4	100%

6.4 Исходные данные для определения рейтинговой оценки руководителей

Шкала оценки

1 Не соответствует ожиданиям	2 Частично соответствует ожиданиям	3 Соответствует ожиданиям	4 Превосходит ожидания
<ul style="list-style-type: none">• отмечены отдельные поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется в меньшей части случаев• успех в типовых, знакомых ситуациях• требуется постоянная руководящая	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих признаков• необходимое поведение проявляется в большинстве случаев• успех в типовых, знакомых ситуациях	<ul style="list-style-type: none">• присутствует большая часть поведенческих индикаторов• необходимое поведение проявляется всегда• успех в ситуациях средней сложности и новизны	<ul style="list-style-type: none">• Присутствуют все поведенческие признаки• необходимое поведение проявляется блестяще• успех в ситуациях высокой степени новизны и сложности



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 32 из 37

поддержка для проявления компетенции	<ul style="list-style-type: none">• руководящая поддержка улучшает результаты	<ul style="list-style-type: none">• полное самостоятельное владение компетенцией	<ul style="list-style-type: none">• образец для других
--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Аттестация проводится руководителем подразделения.

Возможно предварительно проводить самооценку персонала, после которой окончательная оценка проводится руководителем

Компетенции для руководителей

Компетенция	Признаки поведения (определяющие данную компетенцию)	Оценка руководителя			
		4	3	2	1
Ориентация на результат Способность достигать запланированных результатов в установленные сроки. Настойчивость и энергичность в достижении результата.	Четко формулирует описание запланированного результата, признаки его достижения. Действует целенаправленно. Подчиняет свои действия работе на результат, самостоятельно их контролирует и корректирует. Настойчив. Преодолевает возникающие трудности. Проявляет инициативу, необходимую для получения результата. Оценивает свою эффективность по достигнутому результату, а не по количеству затраченных усилий. Берет на себя ответственность за неуспех.				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 33 из 37

<p>Гибкость и адаптивность Способность сохранять эффективность в изменчивых условиях. Готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими.</p>	<p>Понимает логику и причины проводимых изменений. Смотрит на изменения и новые ситуации как на стимул к повышению уровня знаний и профессиональному росту. Концентрирует внимание на положительных аспектах изменений. Оперативно корректирует свои действия и планы в соответствии с требованиями меняющейся ситуации. Не снижает эффективности в новых нестабильных условиях, находит оптимальные способы поведения. Приспосабливается к работе с разными людьми и группами. Открыт новым идеям, восприимчив к практическим новациям. Находит им применение в своей деятельности. Учитывает опыт чужих ошибок. Способствует обмену опытом и идеями. Воспринимает реакцию окружающих, признает ошибки.</p>				
<p>Работа в коллективе Способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками. Умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей.</p>	<p>Принимает на себя ответственность за результат работы коллективе. Кооперируется с коллегами, налаживает и поддерживает отношения сотрудничества и взаимной поддержки. Демонстрирует уважение коллегам. Откликается на просьбы коллег, оказывает им необходимую помощь. Открыто обменивается рабочей информацией с коллегами своего и смежных подразделений. Заранее согласовывает с коллегами свои планы и действия, которые могут отразиться на их работе. Принимает и соблюдает правила командной работы. Выполняет договоренности. В конфликтах занимает конструктивную позицию. Готов идти на компромисс для достижения общекомандных целей.</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 34 из 37

<p>Инициативность Способность прогнозировать, предлагать и принимать активные действия для достижения рабочих целей. Стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе.</p>	<p>Предпринимает продуманные, в то же время, своевременные действия, если сталкивается с проблемой или узнает о сложившейся ситуации. Реализует новые идеи или разработанные и согласованные с руководителем решения, не дожидаясь соответствующих указаний, не ждет других для того, чтобы начать действовать. Предпринимает действия, не входящие в перечень обычных должностных обязанностей, для достижения поставленных целей. Ищет способы повысить эффективность и снизить затраты.</p>				
<p>Решение проблем Способность сотрудника действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем.</p>	<p>При столкновении с проблемами, не оставляет их без внимания, предпринимает активные действия для их решения. Берет на себя личную ответственность за решение проблемы, не перекладывает ее на других сотрудников. Исследует проблему (причина, история возникновения, действующие лица) и переформулирует ее в задачу. Привлекает дополнительные ресурсы (информацию, людей), требующиеся для решения проблемы. При необходимости эскалирует проблему на более высокий уровень руководства. Пробует разные варианты решений, действует настойчиво и изобретательно.</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 35 из 37

<p>Управление задачами Планирование, организация и контроль исполнения работы</p>	<p>Приоритезирует стоящие перед ним задачи в соответствии с их важностью и срочностью. Составляет конкретные планы. Выделяет критерии результата и сроки исполнения. Планирует использование необходимых ресурсов. Ставит задачи перед исполнителями, учитывая их рабочий опыт, способности и навыки. Четко формулирует задачу исполнителю. Добивается ясного понимания исполнителем требуемого от него конечного результата. Осуществляет промежуточный и итоговый контроль в соответствии с обозначенными ранее сроками и требованиями к результату. Взаимодействует с исполнителями в ходе работы для обеспечения ее выполнения.</p>				
<p>Управление людьми Управление эффективностью и развитием сотрудников</p>	<p>Учитывает индивидуальные особенности и мотивацию сотрудников. Подбирает индивидуальный подход к каждому сотруднику, учитывая эти характеристики. Мотивирует сотрудников на эффективную работу. Показывает связь общих целей с индивидуальными интересами сотрудников. Сочетает материальные и нематериальные методы мотивирования. Формирует благоприятную атмосферу в управляемом им коллективе, добивается слаженного взаимодействия внутри коллектива. Видит сильные и слабые стороны каждого сотрудника. Выделяет приоритеты и формулирует цели развития. Ставит развивающие задачи. Дает обратную связь в ходе развития</p>				
<p>Лидерство в коллективе Способность принимать на себя роль лидера группы/подразделения, вести за собой других людей</p>	<p>Предлагает помощь другим людям, готов делиться своими знаниями и опытом. Стремится к выдающимся достижениям в работе. Ставит амбициозные цели перед собой и коллективом. Формирует у коллег и сотрудников оптимистическое видение будущего. Вдохновляет на достижение нужных целей. Поддерживает вдохновляющий настрой даже в сложные периоды и периоды неудач. Берет и удерживает роль лидера вне зависимости от полномочий. Сплачивает вокруг себя коллектив единомышленников</p>				



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 36 из 37

Системный подход Умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы	Верно выделяет и интерпретирует нужную для работы информацию. Структурирует разнородные данные. Выделяет значимые взаимосвязи и взаимовлияния внутри массива информации. Делает логически обоснованные выводы, подтвержденные объективными данными. Рассматривает проблему комплексно, во всей полноте ее факторов. Верно расставляет приоритеты решения проблем. Строит прогнозы развития ситуации в дальнейшем.				
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Система оценки

Средняя оценка по всем оцениваемым компетенциям	% бонуса
<=1	0%
>1 <=1,5	25%
>1,5 <=2	50%
>2 <=2,5	75%
>2,5 <3	90%
>=3 <=4	100%

**7 КОНТРОЛЬ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ СГТУ**

Рейтинговая оценка ППС осуществляется по итогам деятельности за истекший учебный год. Для этих целей, после выхода приказа ректора о сроках проведения рейтинговой оценки, на основе данных «Личного кабинета преподавателя» формируется электронная анкета рейтинговой оценки трудовой деятельности ППС. Ответственность за достоверность сведений, представленных в анкетах, несут преподаватели, заполнившие анкеты и заведующий соответствующей кафедрой.

Контроль достоверности и своевременности заполнения анкет ППС кафедры при проведении рейтинговой оценки осуществляет заведующий кафедрой и уполномоченные структуры.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе рейтинговой оценки
трудовой деятельности сотрудников СГТУ

стр. 37 из 37

Рейтинговая оценка сотрудников СГТУ, не относящихся к ППС, производится один раз по итогам работы за истекший учебный год. Руководитель каждого структурного подразделения (службы) оформляет анкету на каждого сотрудника подведомственного подразделения, подписывает ее и вместе с электронной копией сдает в УККО СГТУ.

Для подведения итогов рейтинговой оценки по приказу ректора создается рейтинговая комиссия из представителей различных структурных подразделений и факультетов университета.

Рейтинговая комиссия ежегодно подводит итоги и вырабатывает предложения по дальнейшему совершенствованию рейтинговой системы. Рейтинговая комиссия, по представлению руководителя структурного подразделения или иного должностного лица, может внести предложение об уменьшении или снятии надбавки ППС или сотруднику в соответствии с условиями, определенными в пункте 4.4 Положения об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет», принятого на заседании УС СГТУ 26.09.2008 г., на весь учебный год или иной период.

Рейтинговая комиссия имеет право проводить проверку достоверности сведений, представленных в анкетах преподавателей. Предоставление преподавателем недостоверных сведений по показателям рейтинговой анкеты влечет за собой аннулирование его стимулирующей надбавки, а надбавка заведующего кафедрой, подтвердившего недостоверные сведения, уменьшается на величину $k = m/n \times 100\%$, где m – количество преподавателей кафедры внесших в анкету недостоверные сведения; n – количество ППС кафедры, участвующих в рейтинговом анкетировании.

После проведения проверки рейтинговых анкет соответствующими структурами рейтинговая комиссия принимает и рассматривает апелляции ППС.