

П Р И К А З

от «09» 01 2019г.

№ 7

а.Кошехабль

Об утверждении Положения о порядке оценки эффективности деятельности руководителей ОУ, показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей ОУ в новой редакции и о заработной плате руководителей образовательных учреждений

В связи с необходимостью внесения изменений в Положение о порядке оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных ОУ и обновления показателей и критериев оценки эффективности (результативности) деятельности руководителей образовательных учреждений, в соответствии с постановлением администрации МО «Кошехабльский район» от 04.10.2013 года №424 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений образования МО «Кошехабльский район» и в целях определения заработной платы руководителей образовательных учреждений

приказываю:

1. Утвердить в новой редакции Положение о порядке оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений МО «Кошехабльский район» (приложение №1) и обновить показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (приложение №2)
2. Установить размеры стимулирующих выплат с 01.01.2019 года по 31.12.2019 года в соответствии с решением экспертной комиссии (протокол от 09.01.2019г. №1) (приложение №3).
2. Ведущему специалисту Управления образования А.С.Киржиновой довести размер заработной платы до сведения руководителей ОУ.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник Управления  
образования

А.Х.Берзегова

С приказом ознакомлена:

А.С.Киржинова

## Положение о порядке оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений МО «Кошехабльский район»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций определяет порядок и критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений МО «Кошехабльский район».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных бюджетных дошкольных, общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в управленческой деятельности.

### 2. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений

2.1. Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных, общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования на основе внешней экспертной оценки их деятельности.

2.2. Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений согласно полученным данным.

2.3. Проведение системной самооценки руководителем муниципального бюджетного образовательного учреждения собственных результатов профессиональной деятельности.

### 3. Основания и порядок проведения оценки

3.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений служат ключевые показатели эффективности управления образовательным учреждением по итогам прошедшего года.

3.2. Данные о деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения позволяют оценить уровень эффективности управления образовательным учреждением по 9 основным направлениям:

- соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования;
- динамика достижений педагогического коллектива и самого руководителя;
- функционирование системы государственно – общественного управления; информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссий по распределению стимулирующего фонда на сайте; участие в процедуре независимой оценки качества образования);
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (материалы олимпиад, конкурсов, выставок и т.д.);
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения;
- обеспечение безопасности образовательного учреждения;
- уровень исполнительской дисциплины;
- условия труда.

3.3. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели и критерии, позволяющие оценить деятельность руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения.

3.4. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю муниципального бюджетного образовательного учреждения.

3.5. Система показателей качества и результативности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений со значениями индикаторов утверждается настоящим Положением.

3.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных

образовательных учреждений Управлением образования администрации МО «Кошехабльский район» создается экспертная комиссия, состоящая из специалистов Управления образования, профсоюзов работников образования, централизованной бухгалтерии.

3.7. Председателем экспертной комиссии назначается начальник Управления образования администрации МО «Кошехабльский район».

3.8. Экспертная комиссия рассматривает результаты образовательных учреждений, достигнутые за последний календарный год, согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

3.9. Оценка эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений производится не менее одного раза в год: один раз в год в обязательном порядке в начале календарного года и далее по мере необходимости. На основании суммарной оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 1 балл – равен коэффициенту 0,01.

3.10. Размеры стимулирующих доплат могут регулироваться в течение календарного года в зависимости от достигнутых результатов по установленным критериям. Установление доплаты за критерий при достижении положительных результатов, а также снятие доплаты за невыполнение, могут осуществляться изданием начальником управления образования отдельного приказа в течение календарного года.

#### 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки.

4.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной комиссии, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание экспертной комиссии.

4.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные документальные данные, и при необходимости изменяют ее.

4.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей  
муниципальных бюджетных образовательных учреждений  
МО «Кошехабльский район»

№ п/п	Показатели и критерии	Повышающий коэффициент
<b>1.</b>	<b>Соответствие деятельности ОУ требованиям</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 0,05
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (опекунов) по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения	до 0,05
1.3.	Исполнение ФЗ №44 от 05.04.2013г.	до 0,1
<b>2.</b>	<b>Динамика достижений педагогического коллектива и самого руководителя</b>	
2.1.	Наличие званий, наград РФ, ученой степени у руководителей ОУ	0,1
2.2.	Наличие достижений (награды, дипломы, гранты) у образовательного учреждения: - муниципальный уровень, - региональный уровень, - всероссийский уровень, при наличии двух и более показателей, коэффициенты суммируются	0,05 0,1 0,15
2.3.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим учреждением	до 0,1

2.4.	Организация горячего питания в столовых ОУ	до 0,1
2.5.	Сохранение контингента обучающихся в ОУ	до 0,1
2.6.	Организация и взаимодействие ОУ с родительской общественностью и другими социальными институтами	до 0,1
2.7.	Участие в ФЦП, РЦП, МЦП	до 0,1
3.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления; информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссий по распределению стимулирующего фонда на сайте; участие в процедуре независимой оценки качества образования)</b>	
3.1.	Соответствие сайта ОУ требованиям, установленным приказом Рособрнадзора от 29.05.2014г. №785	до 0,1
4.	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b>	
4.1.	Качественная работа ОУ по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	до 0,05
5.	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся</b>	
5.1.	Наличие призовых мест участия ОУ в предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, выставках, смотре (за каждое призовое место) в: - региональных, - всероссийских, при наличии двух и более показателей, коэффициенты суммируются	до 0,1 до 0,2

5.2.	Работа детских общественных объединений, организаций в ОУ (юнармия, волонтерские отряды)	до 0,05
5.3.	Результаты ОГЭ, ЕГЭ	до 0,1
<b>6.</b>	<b>Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения.</b>	
6.1.	Наличие опытно-экспериментальных площадок	0,05
<b>7.</b>	<b>Обеспечение безопасности образовательного учреждения.</b>	
7.1.	Комплексная безопасность образовательных учреждений	до 0,1
7.2.	Эстетические условия учреждения. Оформление ОУ, состояние территории.	до 0,1
7.3.	Укрепление и сохранность материально – технической базы учреждения	до 0,05
<b>8.</b>	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>	
8.1.	Исполнительская дисциплина	до 0,1
8.2.	Отсутствие задолженностей по родительской плате для ДОУ	до 0,05
8.3.	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения (выполнение дето-дней)	до 0,05
<b>9.</b>	<b>Условия труда</b>	
9.1.	Сложность и напряженность	до 1,0

При наличии фонда экономии оплаты труда по итогам финансового года могут выплачиваться премии. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда экономии в процентном отношении к должностному окладу, либо в фиксированной сумме.