

П Р И К А З

20.01.2016 г.

с. Староалейское

№ 13

О внесении изменений в показатели
и критерии оценки профессиональной
деятельности руководителей ОУ

С целью совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях
Третьяковского района, оценки эффективности деятельности руководителей
муниципальных казенных общеобразовательных учреждений

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя
муниципального казенного общеобразовательного учреждения в новой редакции.
(приложение 1, далее «Показатели») и форму оценочного листа (приложение 2).
2. Ввести в действие данные Показатели с 01.01.2016 г.
3. Считать утратившим силу приказ комитета по образованию от 06.12.13. № 379 «Об
утверждении показателей и критериев оценки профессиональной деятельности
руководителей ОУ».
4. Контроль за исполнением приказа возлагаю на главного –специалиста инспектора
Павлову Ю.А..

Председатель комитета
по образованию



М.Г.Рыжкова

С приказом ознакомлены:

Павлова Ю.А. 
Голова Н.Ю. _____
Грищенко А.С. _____
Лиханова Г.Д. _____
Гончарова И.Д. _____
Колесников Е.П. _____
Юст Л.В. _____

Объедкова И.Л. _____
Карачева Е.А. _____
Фоминых Е.А. _____
Герман Е.Э. _____
Немчинова Н.И. _____
Волженина Н.М. _____

Положение и критерии
оценки профессиональной деятельности руководителей
общеобразовательных учреждений
Третьяковского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Третьяковского района (далее-Положение) определяет основания порядок и критерии оценки профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Третьяковского района (далее-руководителей).

1.2. Оценка профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (далее-оценка) служит целям повышения качества управления образованием о осуществления материального стимулирования руководителей за счёт соответствующих выплат из средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений.

1.3. Задачи оценки профессиональной деятельности руководителей:

получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей образовательных учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности руководителя;

выявление «точек роста» и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений согласно полученным данным;

использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

проведение системной самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества образовательной деятельности;

приведение заработной платы руководящего персонала ОУ в соответствии с качеством и количеством работы, выполнением целевых показателей результативности работы учреждений.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Третьяковского района служит отчёт о самообследовании ОУ и анкет по самооценке профессиональной деятельности руководителей ОУ.

2.2. Данные отчёта самообследования школы позволяет оценить ключевые показатели эффективности управления учреждением:

социально-психологические, кадровые и материальные условия развития учреждения, созданные руководителем, обеспечивающие продуктивность руководства вверенным коллективом;

уровень конкурентоспособности руководителя, обнаруживаемый за счёт достижения поставленных учреждением целей и задач, успехов и побед;

степень овладения руководителем правовой культурой управления на основе исполнения действующего законодательства в сфере образования;

развитие делегирования полномочий через анализ выполнения запланированных учреждением обязательств на основе умения руководителя рационально распределить рабочую нагрузку в трудовом коллективе;

организаторские способности руководителя – на основе данных о решении проблем, стоявших перед школой;

информационно-коммуникативные компетенции, связанные с уровнем развития школьного информационного сообщества и внедрения новых информационных технологий в образовательный процесс школы;

способность к саморазвитию, самообразованию – на основе анализа реализации Программы развития школы, разработки и внедрения других программ, обеспечивающих непрерывный рост качества работы учреждения;

творческий потенциал и креативность руководителя – по данным об участии учреждения в конкурсах, смотрах, грантовых программах различной направленности;

мастерство предотвращения и погашения конфликтов и коммуникативная культура руководителя – отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан в адрес учредителя и вышестоящие органы по поводу деятельности учреждения.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей учредителем общеобразовательных учреждений муниципалитета создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят: представители учредителя, профсоюзов работников образования, родительской общественности Третьяковского района.

2.4. Председателем экспертной комиссии назначается руководитель комитета, либо главный специалист, инспектор комитета администрации Третьяковского района по образованию.

2.5. Решение комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины её членов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию.

2.6. Экспертная комиссия на основе представленных руководителями учредителю анкет по самооценке профессиональной деятельности руководителей ОУ, сверенных с данными, представленными комитетом по образованию осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей.

2.7. Руководители общеобразовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

2.8. Оценка профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений производится один раз в год, по итогам финансового года с учетом показателей за прошедший учебный год.

2.9. По итогам оценки, данной экспертной комиссией, председатель комитета по образованию ежегодно в срок до 20 января вносит на рассмотрение районной комиссии по премированию руководителей МОУ предложения по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.10. Экспертная комиссия по итогам работы формирует информацию содержащую динамику эффективности управленческой деятельности руководителей.

3. Критерии оценки

3.1. Профессиональная деятельность руководителя оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

№ п/п	Критерии	Расчет показателя	балл
1. Качество и общедоступность общего образования			17
1.1.	Результаты ЕГЭ и ГИА по математике выше среднего по району	данные ФЦТ	по 4
1.2.	Результаты ЕГЭ и ГИА по русскому языку выше среднего по району	данные ФЦТ	по 4
1.3.	Имеется положительная динамика или стабильные показатели процента качества знаний обучающихся, но выше среднего показателя по району	данные статистических отчетов	3
1.4.	Наличие призеров районных олимпиад, конкурсов для школьников	данные комитета по образованию	2
1.5.	Наличие призеров и участников краевых и выше уровней олимпиад, конкурсов для школьников	данные комитета по образованию	2
1.6.	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения или выпускников, не получивших аттестат об образовании	данные статистических отчетов	2
2. Методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в школе			25
2.1.	Школа является краевой базовой площадкой	данные Главного управления	4
2.2.	Школа является краевой экспериментальной площадкой	данные Главного управления	3
2.3.	Школа является краевой пилотной школой	данные Главного управления	4 за направ.
2.4.	Школа является базовой школой округа, Школы, работающие в составе базовой, пилотной школы	данные комитета по образованию	4 1
2.4.	Школа проводит семинары, конференции и др. мероприятия различных уровней (более 3 в год)	данные комитета по образованию	3
2.5.	Наличие педагогов – дипломантов и участников различных методических и иных конкурсов, конференций, соревнований	данные комитета по образованию	2
2.6.	Инновационный опыт школы представлен администрацией на конференциях различных уровней	данные комитета по образованию	2
2.7.	Руководитель лично участвует в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, имеет личные публикации	подтверждающие сведения от руководителей	2
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			13
3.1.	Подготовка школы к новому учебному году без замечаний ОГПН и РПН	данные акта приемки школы	5
3.2.	Положительная динамика школы по соответствию всем санитарным требованиям, противопожарным правилам и нормам безопасности	данные акта приемки школы	4
3.3.	Отличная оценка приемной комиссии по благоустройству	данные акта	3

	школы	приемки школы	
3.4.	Отсутствие травматизма обучающихся или сотрудников школы, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	данные статистических отчетов	1
4. Эффективность управленческой деятельности руководителя			32
4.1.	Выполнение целевого показателя по заработной плате педагогических работников по итогам предыдущего календарного года	данные комитета по образованию	4
4.2.	Полная укомплектованность педагогическими кадрами для своевременного выполнения учебно-воспитательных программ школы	данные комитета по образованию	2
4.3.	Соответствие квалификации работников школы занимаемым должностям	данные статистических отчетов	3
4.4.	Процент учителей школы, имеющих первую и высшую квалификационную категории, выше среднего показателя по району (2015 г.- %)	данные статистических отчетов	3
4.5.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	данные статистических отчетов	2
4.6.	Развитие социального партнерства с профсоюзными организациями:- руководитель ОУ член профсоюза - более 50% коллектива члены профсоюза - более 80% коллектива члены профсоюза	данные отчета районной профорганизации	2 1 2
4.7.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, которые дестабилизируют работу коллектива)	данные комитета по образованию	1
4.8.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя	данные комитета по образованию по своевременному предоставлению школой документов, сведений и т.п.	2
4.9	Эффективное использование бюджетных средств, -обеспечение мероприятий по снижению неэффективных расходов	по данным актов ревизии, отчет о мероприятиях (анализ.Штатное расписание)	2 4
4.10	Эффективность учрежденческого контроля	справки по итогам проверок, анализ динамики(+,-)	4
5. Содействие социальной адаптации обучающихся			14
5.1.	Организация 2-разового горячего питания в школе для обучающихся	данные статистич. отчетов	5
5.2.	Отсутствие преступлений и правонарушений школьников	данные статистич. отчетов	2
5.3	Эффективность работы с детьми и семьями,	данные отчетов	2

	находящимися в социально опасном положении - наличие документации о внутришкольном учете		1
5.4.	Оказание ППМС помощи (наличие заявок в договор о ППМС помощи, работа психолога)	данные договора комитета по образованию с АКЦДК	3
5.5.	Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	данные статистич. отчетов	1
	Итого		от 101

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

3.3. Анкета по самооценке (оценочный лист) руководителя ОУ, с соответствующими баллами заполняется по итогам работы экспертной комиссии (оценка комиссии), подписывается руководителем ОУ и экспертной комиссией, председателем комитета по образованию, являясь основанием для внесения на заседание районной комиссии по премированию руководителей МОУ предложений об утверждении набранных баллов руководителям ОУ.

3.4. Установление критериев стимулирования, не связанных с результативностью профессиональной деятельности руководителей, не допускается.

3.5. Конкретный размер премиальных выплат определяется из суммы набранных баллов и цены одного балла.

3.6. На основании протокола комиссии комитет администрации Третьяковского района Алтайского края по образованию издает приказ о премировании.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются. Премии выплачиваются ежемесячно либо единовременно.

3.7. Комиссия по премированию вправе увеличить или уменьшить размер стимулирующих выплат:

- при изменении показателей по критериям оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений.
- в случае вынесения руководителю ОУ дисциплинарного взыскания.
- в данном случае средства стимулирования подлежат перераспределению за период действия дисциплинарного взыскания. Направления перераспределения средств определяются комиссией по премированию.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

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

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправильность 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 её рассмотрения заседание экспертной комиссии.

4.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными учредителя и положениями анкет самооценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

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

оценочный лист
(анкета по самооценке профессиональной деятельности руководителя)

МКОУ « _____ СОШ/)»
ФИО _____

№ п/п	Критерии	балл	Набранные баллы	
			самооценка	Оценка комиссии
1. Качество и общедоступность общего образования		17		
1.1.	Результаты ЕГЭ и ГИА по математике выше среднего по району	по 4		
1.2.	Результаты ЕГЭ и ГИА по русскому языку выше среднего по району	по 4		
1.3.	Имеется положительная динамика или стабильные показатели процента качества знаний обучающихся, но выше среднего показателя по району	3		
1.4.	Наличие призеров районных олимпиад, конкурсов для школьников	2		
1.5.	Наличие призеров краевых и выше уровней олимпиад, конкурсов для школьников	2		
1.6.	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения или выпускников, не получивших аттестат об образовании	2		
2. Методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в школе		25		
2.1.	Школа является краевой базовой площадкой	4		
2.2.	Школа является краевой экспериментальной площадкой	3		
2.3.	Школа является краевой пилотной школой	4 за напр		
2.4.	Школа является базовой школой округа, работающие в составе базовой,пилотной школы	4 1		
2.5.	Школа проводит семинары, конференции и др. мероприятия различных уровней (более 3 в год)	3		
2.6.	Наличие педагогов – дипломантов и участников различных методических конкурсов и конференций	2		
2.7.	Инновационный опыт школы представлен администрацией на конференциях различных уровней	2		
2.8.	Руководитель лично участвует в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических	2		