

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСПЕЛИХИНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.11.2017

с.Поспелиха

№670

Об утверждении положения об оценке результативности профессиональной деятельности директоров и заведующих филиалами муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района в новой редакции

В целях совершенствования оценки результативности профессиональной деятельности директоров и заведующих филиалами муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оценке результативности профессиональной деятельности директоров и заведующих филиалами муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района в новой редакции (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление Администрации района от 07.02.2012 №41 «Об утверждении Положения об оценке профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района в новой редакции».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по социальным вопросам С.А. Гарашенко.

Глава района



И.А. Башмаков

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке результативности профессиональной деятельности директоров и заведующих филиалами муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района в новой редакции

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности директоров и заведующих филиалами по основному месту работы муниципальных общеобразовательных учреждений Поспелихинского района (далее – руководителей).

1.2. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителей служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей за счёт соответствующих выплат из средств фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, централизованного учредителем.

1.3. Задачи оценки результативности 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 согласно полученным данным;

использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

проведение системной самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей служит отчёт о самообследовании общеобразовательного учреждения по итогам учебного года, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утвер-

ждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», ежегодно представляемый руководителем в комитет по образованию Администрации Поспелихинского района не позднее 30 августа, а также самооценка руководителей по итогам календарного года (заполненный оценочный лист результативности профессиональной деятельности руководителя согласно п. 3.1. данного положения).

2.2. Данные отчёта о самообследовании и самооценки руководителей позволяют 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 учреждением;

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

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

качество образования в общеобразовательном учреждении;

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 комитетом по образованию создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят: представители учредителя, профсоюзов работников образования и науки, родительской общности муниципалитета.

2.4. Председателем экспертной комиссии назначается председатель комитета по образованию Администрации Поспелихинского района.

2.5. Решения 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 секретаря комиссии, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию.

2.6. Руководители имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

2.7. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителей проводится один раз в год в декабре, по итогам текущего календарного года. Руководители в срок до 10 декабря предоставляют заполненный оценочный лист с обоснованием по каждому критерию по форме установленной в п.3.1. настоящего положения.

2.8. По итогам оценки, данной экспертной комиссией, председатель комитета по образованию, ежегодно вносит на рассмотрение муниципального общественного совета по развитию образования Пospelихинского района предложения по определению критериев оценки результативности профессиональной деятельности руководителей.

2.9. Вновь назначенным руководителям и лицам, временно исполняющим обязанности руководителя, назначенного приказом комитета по образованию, стимулирующие выплаты устанавливаются в размере среднего балла руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Пospelихинского района.

2.10. Средний балл рассчитывается путём деления суммы всех баллов, набранных руководителями общеобразовательных учреждений Пospelихинского района на количество руководителей общеобразовательных учреждений Пospelихинского района.

2.11. Размер стимулирующих выплат определяется как произведение количества набранных баллов руководителями общеобразовательных учреждений Пospelихинского района на стоимость одного балла.

2.12. Стоимость одного балла определяется отношением объёма стимулирующего фонда руководителей общеобразовательных учреждений Пospelихинского района к общему количеству набранных баллов руководителями общеобразовательных учреждений Пospelихинского района.

2.13. Результаты оценки результативности профессиональной деятельности руководителей и размеры стимулирующих выплат утверждаются приказом комитета по образованию .

3. Критерии оценки

3.1. Профессиональная деятельность руководителя оценивается по критериям, указанным в оценочном листе результативности профессиональной деятельности руководителя:

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ результативности профессиональной деятельности

ФИО, руководителя _____ за 201_ год
(наименование общеобразовательного учреждения)

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы Максимальные	Обоснование	Балл самооценки	Балл комиссии
Критерии 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям						
1.1	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	-функционирование «тревожной кнопки»;	1			
		-установлено видеонаблюдение;	1			
		- проведены мероприятия направленные на соблюдение безопасности;	1			
1.2	Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения	- наличие и функционирование филиала, интерната, детского сада при ОУ	12			
		-создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея и т.д.) за текущий период;	2			
		-выполнение необходимых объемов капитального ремонта;	3			
		-учреждение принято к новому учебному году без замечаний;	2			
		-улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ) в расчёте на одного учащегося: - до 1000 руб. - более 1000 руб.	1 2			
		-наличие и эффективное использование школьного автобуса для экскурсионных поездок учащихся школ района	3			
		-экономия энергоресурсов и проведение эффективных энергосберегающих мероприятий	2			
1.3	Укомплектованность учреждения	Соответствие квалификации педагогических работников занимаемым должностям	1			

	педагогическими кадрами соответствующей квалификации	- доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категории 80% и более;	1			
		- привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательное учреждение	1			
		- организация студенческих практик	1			
		- наличие учащихся, поступивших в педагогические ВУЗы и учреждениях среднего профессионального образования	1			
Критерий 2: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся						
2.1	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	- Пропуски по болезни ниже среднерайонного показателя;	1			
		- охват учащихся, занимающихся в спортивных секциях выше районного	1			
2.2	Организация горячего питания в школьной столовой	- охват учащихся горячим питанием: - 100%;	1			
		Стоимость питания ниже среднерайонного показателя;	1			
		- организация двухразового питания 25 % и выше;	1			
Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности						
3.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	- взаимодействие со средствами массовой информации не реже 2 раз в год;	1			
3.2	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных письменных обращений со стороны педагогов, родителей, обучающихся);	1			
3.3	Применение инновационных технологий в управленческой деятельности	- Ведение электронных журналов и дневников в АИС «Сетевой город» (динамика посещения электронного журнала родителями);	3			

3.4	Достижения образовательного учреждения и педагогов	-победители районных конкурсов педагогического мастерства	3			
		-участники районных конкурсов педагогического мастерства	1			
		- победители краевых конкурсов педагогического мастерства	5			
		- участники краевых конкурсов педагогического мастерства	3			
		-педагоги-победители в конкурсах на денежное поощрение	3			
		-педагоги-участники в конкурсах на денежное поощрение	1			
Критерии 4: Социальный критерий						
4.1	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков (на 1 декабря): - отсутствие протоколов КДН, ПДН;	1			
4.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	-охват детей дополнительным образованием выше среднерайонного;	1			
		- организация и проведение районных мероприятий на базе школы	1			
		- результат рейтинговой оценки деятельности ученической организации координатором детского движения выше среднерайонного;	1			
4.3	Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей	Охват детей летним отдыхом (загородные, пришкольные лагеря, трудоустройство через ЦЗН) выше среднерайонного показателя	1			
		привлечение в пришкольные лагеря детей на внебюджетной основе: -до 10 детей	1			
		- свыше 10 детей	2			
		охват детей состоящих на разных видах учета мероприятия по оздоровлению и отдыху в	1			

		каникулярный период (100%)				
Критерии 5: Результативность образовательной деятельности, освоение обучающимися государственных образовательных стандартов						
Результативность учебных достижений учащихся						
5.1.	Освоение обучающимися образовательных стандартов	- результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по району (за каждый предмет в отдельности) с учётом профильной и базовой математики;	1,1,1			
		- результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по району (за каждый предмет);	1			
		- наличие учащихся, набравших 90 и более баллов;	1			
		- качество знаний по результатам ГИА 9 по обязательным предметам выше среднего показателя по району (за каждый предмет в отдельности);	1,1			
		- 100 % успеваемость по результатам ГИА 9 по обязательным предметам без учёта пересдачи (за каждый предмет в отдельности)	3			
5.2.	Качество знаний учащихся за учебный год	Выше среднерайонного	1			
5.3.	Наличие выпускников, получивших по итогам года аттестат с отличием	- наличие учащихся, получивших по итогам года аттестат с отличием за 9, 11 классы:				
		- 9 класс (наличие)	1			
		- 11 класс (наличие)	1			
5.4.	Отсутствие справок по окончании средней школы	100 % выпускников получили аттестат о среднем образовании	1			
5.5.	Охват учащихся старших классов профильным обучением	Реализация профильного обучения	1			
Критерий 6: Результативность внеучебных достижений учащихся						

6.1	Результативность достижений учащихся на всероссийской олимпиаде Министерства Образования	Наличие победителей и призеров муниципального уровня	1			
		Участие в региональном этапе	2			
		Наличие победителей и призеров регионального уровня	3			
		Участие во всероссийском этапе	5			
6.2.	Результативность достижений учащихся в конференциях, мероприятиях НОУ «Продвижение», «Будущее Алтая», Ползуновская олимпиада	Наличие победителей и призеров:	1			
		– муниципального уровня				
		– регионального уровня	2			
		– всероссийского уровня	3			
6.3	Результативность достижений в спортивных соревнованиях	Наличие победителей и призеров:	1			
		– муниципального уровня				
		– регионального уровня	2			
Критерий 7: Личный вклад в развитие муниципальной системы образования						
7.1	Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (6 б. макс.)	Выступления на совещаниях, семинарах, конференциях, иных мероприятиях:	2			
		-районного уровня				
		- краевого уровня	3			
		-участие руководителей в работе районных рабочих групп	1			
Критерий 8: Иные виды стимулирования						
8.1.	Организованная работа в рамках юридического лица (только для юридических лиц)	Организовано взаимодействие со всеми филиалами, входящими в состав юридического лица	10			
8.2.	Участие в экспериментальных проектах	Образовательное учреждение участвует в экспериментальных проектах (является экспериментальной, стажёрской площадкой и т.д.)	10			
		Образовательное учреждение входит в краевой реестр инновационных площадок	10			
		Соблюдение требований к одежде обучающихся согласно	2			

		положению о школьной форме учреждения (по результатам рейдов комитета по образованию)				
--	--	---	--	--	--	--

3.2. Размер стимулирующих выплат руководителей за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполненных работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности его профессиональной деятельности.

3.3. Итоговое количество баллов определяется следующим образом: руководителем по возможности оценивается каждый показатель деятельности образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе самооценки), в графе обоснование руководитель указывает текстовое, числовое обоснование по каждому критерию. Экспертная комиссия знакомится с результатами самооценки и данными, предоставленными в отчёте о самообследовании, выставляет итоговый балл по каждому критерию в оценочном листе, затем баллы суммируются.

3.4. Оценочный лист подписывается членами экспертной комиссии.

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

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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 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 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 данными отчёта о самообследовании, 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.

1. Порядок не начисления или снижения размера стимулирующих выплат директорам и заведующим филиалами муниципальных общеобразовательных учреждений

5.1. Невыплата стимулирующих выплат полностью или её снижение директору или заведующему филиалом производится в случаях:

- а) наложение дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется стимулирующая выплата;
- б) нарушение условий премирования, установленных в разделе 3.1 настоящего Положения.

5.2. Директорам или заведующим филиалами, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, стимулирующие выплаты не начисляются.