

Положение
об оценке эффективности деятельности и материальном стимулировании
директоров общеобразовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности и материальном стимулировании директоров ОО (далее — Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности и материально стимулирования директоров общеобразовательных организаций (далее — директоров ОО)

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышении качества работы директоров ОО, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности директоров:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем — динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей образовательных организаций на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности директоров образовательных организаций согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки директором собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Порядок проведения оценки

2.1. Стимулирование директоров ОО осуществляется комиссией отдела образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район», состав которой утверждается приказом отделом образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район».

2.2. Председателем комиссии назначается руководитель отдела образования и молодежи администрации МО «Килемарский муниципальный район»

2.3. На уровне муниципалитета утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в

зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов директору ОО.

2.4. Комиссия на основе представленных директором ОО по определенной форме бланков квартальной отчетности (на 1 апреля, 1 июля, 1 октября и 1 января) осуществляет оценку профессиональной деятельности, определяет максимальный размер квартальной стимулирующей и рассчитывает ее размер отдельно для каждого директора пропорционально набранным баллам.

2.5. Перерасчет выплат стимулирующего характера производится один раз в квартал. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение следующего периода или до окончания установленного срока.

2.6. Суммарное количество баллов по оценке эффективности деятельности и материальном стимулировании директоров ОО составляет 880 баллов. Пороговое значение – 120 баллов.

3. Форма квартального премирования директоров общеобразовательных организаций.

№	Критерии	Комментарии	Кол-во баллов	балл	Комментарии
1. Эффективность реализуемой образовательной программы ОУ					
1.1	Достижение учащимися 2-8-х, 10-х классов более высоких показателей успеваемости и качества знаний	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом	10		
		отрицательная динамика	0		
1.2	Средний балл по результатам ЕГЭ (для средних ОО)	На уровне района или выше	10		
		Ниже уровня района	0		
1.3	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной (итоговой) аттестации (для основных ОО)	Выше среднего по району	10		
		Ниже среднего по району	0		
1.4	сохранение контингента в 10-11 классах	Сохранение	10		
		Не сохранение	0		
1.5	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся:	80-100%	10		
		50-79%	5		
	охват дополнительным образованием	до 50%	0		

	детей				
--	-------	--	--	--	--

2. Исполнительская дисциплина

2.1	Отсутствие привлечения руководителя к дисциплинарной, административной ответственности	Отсутствует Наличие дисциплин. Наличие административн.	10 -10 -5		
2.2	Своевременность исполнения писем и приказов вышестоящих инстанций и решений совещаний директоров при руководителе	Своевременно Несвоевременно неисполнение	10 0 -10		
2.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в ОУ	Отсутствуют имеются	10 -10		
2.4	Выполнение условий коллективного договора	Выполняется Не выполняется	10 -10		

3. Материально-техническая база

3.1	Привлечение внебюджетных средств для развития ОО	Имеется Не имеется	10 0		
3.2	Проведение работ по созданию эстетических условий: оформление школы, кабинетов, и приведение в надлежащее состояние пришкольной территории		До 10		
3.3	Обеспечение выполнения требований надзорных органов		До 10		
3.4	Контроль за выполнением бюджета за квартал	Имеется Не имеется	10 0		

4. Эффективность управленческой деятельности

4.1	Организация и проведение на базе ОО городских внеклассных и внешкольных мероприятий для учащихся	За каждое	5		
4.2	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных	Отсутствуют	10		

4.3	Доля воспитанников, задействованных в каникулярное время	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	0 10		
4.4	Организация и проведение на базе ОО совещаний и конференций для педагогов: районных республиканских	За каждое	5 10		
4.5	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конференциях (кол-во призовых мест): муниципальных республиканских российских	За каждое : результат (участие)	1 (0,1) 3 (0,3) 5 (0,5)		
4.6	Результативность участия педагогов в конкурсах (кол-во призовых мест): муниципальных республиканских российских	За каждое : результат (участие)	5 (0,5) 10 (1) 15 (1,5)		
4.7	Результативность участия ОО в конкурсах (кол-во призовых мест): муниципальных республиканских российских	За каждое : результат (участие)	5 (0,5) 10 (1) 15 (1,5)		
4.8	Организация предпрофильной и профильной работы в ОО. % учащихся 8-9,10-11 классов от общей численности, охваченных предпрофильной и профильной работой	До 20 От 20 до 40 % От 40 до 80% От 80 до 100%	0 5 15 20		

4.9	сетевое взаимодействие школ с высшими и средне - специальными организациями (организация профподготовки)	Имеется	10		
		Не имеется	0		
4.10	% членов профсоюза от общей численности сотрудников	0-50%	5		
		50-80%	10		
		80-100%	15		
4.11	Наличие публикаций по управленческой деятельности директора, обобщение и распространение управленческого опыта директора	За каждое	10		
4.12	Соответствие требованиям содержания публичного отчета	Соответствует	10		
		Не соответствует	0		
4.13	Работа со СМИ (материалы в процессе о школе, сотрудниках или учащихся)	За каждую	3		
4.14	Участие ОО в инновационной деятельности, в экспериментальной работе, проектная деятельность ОО (разработка и участие проектов ОО в грантовых конкурсах, разработка программы эксперимента при условии прохождения его через городской экспертный совет, наличие официально оформленной экспериментальной площадки)	За каждое	10		
4.15	Наличие обновляемого (не реже 2 раз в месяц) сайта в сети.	Обновляется	10		
		Не обновляется	0		
4.16	Наличие органов ученического самоуправления	Имеется	10		
		Не имеется	0		
4.17	Наличие военно-патриотических клубов и объединений	Имеется	10		
		Не имеется	0		
5. Сохранение здоровья в ОУ					
5.1	% охвата учащихся горячим питанием	До 80%	0		
		81%-90%	5		
		91%-100%	10		
5.2	Проведение здоровьесберегающих мероприятий в ОУ	За каждую	3		
5.3	Отсутствие случаев травматизма в ОУ в прошедшем квартале	Отсутствие	20		
		имеются	0		
5.4.	Доля участия обучающихся, в спортивных кружках и секциях:	от 20 до 40%	5		
			10		

		- от 41 до 80%			
		80 - 100%	15		
			Итого 880 баллов		

4. Материальное стимулирование директоров общеобразовательных организаций

4.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты директоров общеобразовательных учреждений вводятся следующие виды материального стимулирования:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ;
- оказание материальной помощи.

4.2. Премирование производится по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.3. Решение о премировании принимает руководитель отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района.

4.4. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;
- проявление инициативы, творческий подход к решению стоящих задач и проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы.

4.5. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.6. Премия может выплачиваться к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на пенсию.

4.7. В целях социальной поддержки директорам может выплачиваться материальная помощь при стихийных бедствиях, несчастных случаях, в связи со смертью близких, в связи с тяжелым материальным положением.

4.8.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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

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

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

5.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными Отдела образования и молодежи.

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

С данными предложениями ознакомлены:

Алексеева А.А.

Зверева И.И.

Зверева Е.В.

Зверева

Зверева

Зверева

Степанова Н.А.

Романова В.П.

Сурикова Т.С.

Сурикова Т.С.

Сурикова

Сурикова

Сурикова

Сурикова