

П Р И К А З

22 декабря 2021 года

№ 358

Об утверждении Положений об оценке эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений Романовского района

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Письмом Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», в целях осуществления стимулирующих выплат на основе оценки эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Романовского района (Приложение 1).
2. Утвердить Положение об оценке эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Романовского района (Приложение 2).
3. Утвердить Положение о премировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Романовского района (Приложение 3).
4. Признать утратившим силу приказ от 01.10.2013 года № 239 «Об утверждении Положений об оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Романовского района».
5. Разместить настоящий приказ на официальном сайте комитета администрации Романовского района по образованию.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Председатель комитета
по образованию



Э.А. Кулакова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности и качества деятельности руководителей
муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Романовского
района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет основания, порядок, показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Романовского района, реализующих общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – оценка деятельности) для установления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг.

1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.3. Оценка деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (далее - руководители) служит целям повышения качества управления образованием и обеспечения материальной заинтересованности руководителей в повышении качества предоставления образовательных услуг.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг из средств централизованного фонда стимулирования (далее – «централизованный фонд»), сформированного комитетом администрации Романовского района по образованию в объеме от 0,5% до 1% от фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

1.5. Средства централизованного фонда аккумулируются в комитете администрации Романовского района по образованию по соответствующему разделу, подразделу, целевой статье, виду расходов и утверждаются бюджетной сметой.

1.6. Из всей стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется резервный фонд – до 30%, который не распределяется ежемесячно, а используется для разовых премирований руководителей общеобразовательных учреждений в течение года.

1.7. Неиспользованная часть резервного фонда в конце года направляется на поощрение руководящих работников общеобразовательных учреждений, внесших значительный вклад в развитие системы образования района.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

2.1. Портфолио заполняется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности деятельности на основе критериев оценки эффективности и качества деятельности, утвержденных локальным актом комитета по образованию и содержит самооценку его труда.

2.2. Для проведения объективной оценки эффективности и качества деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения на основе его портфолио в комитете администрации Романовского района по образованию приказом председателя комитета создается экспертная комиссия, состоящая из специалистов комитета, экономиста, заведующего районным методическим кабинетом. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии.

2.3. Председателем экспертной комиссии назначается председатель комитета администрации Романовского района по образованию. Председатель экспертной комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации.

2.4. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию.

2.5. До 25 декабря руководители учреждений передают в экспертную комиссию портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей эффективности и качества деятельности с приложением аналитической информации, документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.6. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и качества деятельности руководителя. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в оценочном листе в баллах за каждый показатель эффективности и качества деятельности и могут сопровождаться комментариями.

2.7. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в оценочном листе в баллах за каждый показатель эффективности и качества деятельности и могут сопровождаться комментариями.

2.8. Оценочный лист руководителя, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись руководителю учреждения.

2.9. На основании всех оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение об эффективности и качества деятельности руководителей общеобразовательных учреждений, содержащее таблицу результативности их труда в баллах. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии.

2.10. На основании протокола экспертной комиссии председатель комитета по образованию издает приказ о стимулировании руководителей учреждений.

2.11. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется, исходя из суммы набранных руководителем баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина централизованного фонда (в рублях) делится на максимальную сумму баллов, набранных всеми руководителями, претендующими на выплаты.

Вновь назначенным руководителям количество баллов определяется по следующей схеме: 0,5 от среднего размера балла по муниципалитету за отчетный период.

2.12. Распределение централизованного фонда осуществляется 1 раз в год по итогам прошедшего года экспертной комиссией, образованной комитетом по образованию.

3. Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

3.1. Настоящим положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки эффективности и качества деятельности руководителей общеобразовательных учреждений (приложение к Приложению 1).

3.2. Форма оценочного листа эффективности и качества деятельности руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения разрабатывается и утверждается комитетом администрации Романовского района по образованию (приложение к Приложению 1).

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

4.1. В случае несогласия руководителя с оценкой эффективности и качества его деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе в трехдневной срок, с момента ознакомления, подать в экспертную комиссию апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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 трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которую в обязательном порядке приглашаются члены экспертной комиссии и руководитель организации, подавший апелляцию.

4.5. Оценка, данная экспертной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

Оценочный лист
 эффективности и качества деятельности руководителя общеобразовательного учреждения

наименование ОО

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Самооценка в баллах	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Качество и общедоступность общего образования	- результаты ЕГЭ (русс.яз, математика): отсутствие обучающихся не перешагнувших мин. порог – 2 б. - результат ЕГЭ по предмету более 90 б. – 2 б. (за каждого ученика) - наличие медалистов, которые подтвердили свои результаты (70 и более баллов по каждому предмету) – 2 б. за каждого - участие ОУ в процедурах независимой оценки качества образования (НИКО, PISA и др.) 1 б. за каждое исследование - наличие объективных результатов ВПР: объективные результаты - 3 б.		
2.	Реализация профильного обучения	- организация профильной подготовки обучающихся: организована – 1 б. (кроме универсальной)		
3.	Показатели и результаты регионального проекта «Современная школа»	-педагогические работники (по 9 предметам), прошедшие повышение квалификации в АИРО - 1 б. за каждого человека -педагоги в возрасте до 35 лет, повысившие уровень профессионального мастерства на основе индивидуального образовательного маршрута в АИРО - 1 б. за каждого человека -руководители ОУ, прошедшие диагностику профессиональных компетенций - 1 б. за каждого человека - школа, реализующая целевую модель наставничества педагогических работников – 5 б. управленческие команды, вовлеченные в систему менторства – 5 б.		
4.	Личное очное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях,	-районного уровня – 2 б. -регионального уровня – 4 б. -федерального уровня – 6 б.		

	общественной жизни села и района	- 2б.		
5.	Участие руководителя в общественных объединениях, комиссиях, созданных при комитете по образованию (аттестационные комиссии, экспертные комиссии, жюри конкурсов и др.)	5 б. за каждую комиссию		
6.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательной организации	- отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм -2 б.		
		-отсутствие предписаний по пожарной безопасности, санитарно-гигиенических нормам, охране труда – 2 б.		
7.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года Алтая», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «За нравственный подвиг учителя» и др.	-на уровне района: наличие победителей – 3 б. за каждого; -на уровне края: наличие победителей –4 б. за каждого; -на федеральном уровне - за участие - 4 б за каждого; наличие победителей – 6 б. за каждого		
8.	Организация деятельности ОО по включению в инновационную инфраструктуру регионального и федерального уровней (РИП, стажерская и тд.)	10 б. за каждый статус		
9.	Организация работы ППЭ (учитываются данные 1полугодия учебного года)	-своевременное получение сертификатов педагогами, общественными наблюдателями, работающими в ППЭ –1 б., - работа педагогов в ППЭ без замечаний – 1 б.		
10.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	- отсутствие учащихся стоящих на учете в КДН и ЗП – 2 б. - создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья – 2 б. - наличие систематической работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из социально опасных семей) - 2 б.		

Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителей общеобразовательных учреждений

№ п/п	Целевые показатели эффективности и качества деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителя учреждения (единица измерения-баллы)	Рекомендации по расчету показателя
1.	Качество и общедоступность общего образования	<ul style="list-style-type: none"> - результаты ЕГЭ (русс.яз, математика): отсутствие обучающихся не перешагнувших мин. порог – 2 б. - результат ЕГЭ по предмету более 90 б.– 2 б. (за каждого ученика) - наличие медалистов, которые подтвердили свои результаты (70 и более б. по каждому предмету) – 2 б. за каждого - участие ОУ в процедурах независимой оценки качества образования (НИКО, PISA и др.) 1 б. за каждое исследование - наличие объективных результатов ВПР: объективные результаты - 3 б. 	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов
2.	Реализация профильного обучения	- организация профильной подготовки обучающихся: организована – 1 б. (кроме универсальной)	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов
3.	Показатели и результаты регионального проекта «Современная школа»	<ul style="list-style-type: none"> - педагогические работники (по 9 предметам), прошедшие повышение квалификации в АИРО - 1 б. за каждого человека - педагоги в возрасте до 35 лет, повысившие уровень профессионального мастерства на основе индивидуального образовательного маршрута в АИРО - 1 б. за каждого человека -руководители ОУ, прошедшие диагностику профессиональных компетенций - 1 б. за каждого человека 	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов

		<p>- школа, реализующая целевую модель наставничества педагогических работников – 5 б.</p> <p>- управленческие команды, вовлеченные в систему менторства – 5 б.</p>	
4.	<p>Личное очное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, общественной жизни села и района</p>	<p>-районного уровня – 2 б.</p> <p>-регионального уровня – 4 б.</p> <p>-федерального уровня – 6 б.</p> <p>- 2б.</p>	<p>Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов</p>
5.	<p>Участие руководителя в общественных объединениях, комиссиях, созданных при комитете по образованию (аттестационные комиссии, экспертные комиссии, жюри конкурсов и др.)</p>	<p>5 б. за каждую комиссию</p>	<p>Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов</p>
6.	<p>Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательной организации</p>	<p>- отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм -2 б.</p> <p>- отсутствие предписаний по пожарной безопасности, санитарно-гигиенических нормам, охране труда – 2 б.</p>	<p>Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов</p>
7.	<p>Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года Алтая», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «За нравственный подвиг учителя» и др.</p>	<p>на уровне района: наличие победителей – 3 б. за каждого</p> <p>на уровне края: наличие победителей –4 б. за каждого</p> <p>на федеральном уровне - за участие -4 б. за каждого;</p> <p>наличие победителей – 6 б. за каждого</p>	<p>Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов</p>

8.	Организация деятельности ОО по включению в инновационную инфраструктуру регионального и федерального уровней (РИП, стажерская и тд.)	10 б. за каждый статус	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов
9.	Организация работы ППЭ (учитываются данные I полугодия учебного года)	-своевременное получение сертификатов педагогами, общественными наблюдателями, работающими в ППЭ –1 б., - работа педагогов в ППЭ без замечаний – 1 б.	Для расчета показателя используются данные комитета по образованию
10.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	- отсутствие учащихся стоящих на учете в КДН и ЗП – 2 б. - создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья – 2 б. - наличие систематической работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из социально опасных семей) - 2 б.	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов
11.	Охват горячим питанием обучающихся 1-11 классов	95-100% - 2 б менее 95% - 0 б.	
12.	ПФДО	доля выданных сертификатов образовательной организацией от общего количества обучающихся от 7 до 18 лет: - от 40 % до 49 % - 1 б. - 50 % и более – 2 б.	Для расчета показателя используются данные комитета по образованию
13.	Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	- отсутствие вакансий в течение учебного года – 2 б. - доля учителей в возрасте до 35-ти лет, в общей численности учителей 15% - 2 б.	Для расчета показателя используются данные комитета по образованию

14.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	- полностью отсутствуют – 3 б.	Для расчета показателя используются данные комитета по образованию
15.	Организация работы филиалов	- выездная работа в филиалах -2 б. за выезд	Для расчета показателя используется оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов
	ИТОГО	95 б.	

Положение
об оценке эффективности качества деятельности руководителей
муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений
Романовского района

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - МБДОУ), подведомственных комитету администрации Романовского района по образованию (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Письмом Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», в целях совершенствования деятельности руководителей МБДОУ, повышения качества услуг, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение предусматривает единые подходы к проведению процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МБДОУ, подведомственных комитету по образованию Романовского района, с целью их стимулирования за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей (далее - стимулирующая выплата) или премиальной выплаты по итогам работы.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности деятельности руководителей МБДОУ являются:

- проведение системной самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки деятельности руководителя;
- усиление материальной заинтересованности руководителей в повышении качества своего труда.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей МБДОУ, установленного в объеме, в объеме до 2% от фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ.

1.5. Неиспользованная часть резервного фонда в конце года направляется на поощрение руководителей МБДОУ, внесших значительный вклад в развитие системы образования района.

2. Показатели и критерии оценки эффективности качества деятельности руководителей МБДОУ.

2.1. Основанием для ежемесячного стимулирования и премиальных выплат по итогам работы руководителям МБДОУ является оценка эффективности качества деятельности руководителей, осуществляемая по показателям и критериям в баллах (приложение №1 к Положению)

3. Порядок проведения оценки эффективности качества деятельности руководителей МБДОУ

3.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется один раз в год по итогам прошедшего отчетного года экспертной комиссией (далее – Комиссия), образованной комитетом по образованию и состоящей из специалистов комитета, экономиста, заведующего районным методическим кабинетом.

3.2. Председателем Комиссии назначается председатель комитета по образованию. Председатель Комиссии несет ответственность за её работу, своевременное оформление документации.

3.3. Руководители МБДОУ ежегодно в срок до 25 декабря передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным оценочным листом (приложение №2 к Положению), содержащим самооценку показателей эффективности качества деятельности, и приложенной аналитической информацией с копиями документов, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности.

3.4. Оценочный лист заполняется руководителем МБДОУ самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности деятельности на основе критериев оценки качества деятельности и содержит самооценку его труда.

3.5. Комиссия проводит экспертную оценку представленных материалов, осуществляет проверку полноты представленной информации, используя:

- копии документов, подтверждающие самооценку;
- публичный отчет учреждения, публикуемый на сайте;
- статистические данные, предоставляемые учреждением ежегодно;
- оперативную информацию структурных подразделений комитета по образованию.

3.6. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе в баллах по всем предусмотренным настоящим Положением показателям в отношении каждого руководителя МБДОУ и могут сопровождаться комментариями.

3.7. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии.

3.8. Оценочный лист руководителя МБДОУ, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись руководителю МБДОУ.

3.9. На основании всех оценочных листов Комиссия готовит заключение об эффективности деятельности руководителей МБДОУ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах. Заключение подписывается председателем Комиссии.

3.10. Решение Комиссии оформляется протоколом за подписью председателя и всех членов Комиссии. Протоколы хранятся в комитете по образованию 5 лет.

3.11. На основании протокола Комиссии председатель комитета по образованию издает приказ о стимулировании руководителей МБДОУ.

3.12. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина фонда (в рублях) делится на максимальную сумму баллов, набранных всеми руководителями МБДОУ, претендующими на выплаты.

3.13. Руководители МБДОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности руководителей МБДОУ

4.1. В случае несогласия руководителя МБДОУ с оценкой эффективности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в Комиссию апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии, на которую в обязательном порядке приглашаются члены экспертной Комиссии и руководитель МБДОУ, подавший апелляцию.

4.5. Оценка, данная Комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Критерии
оценки эффективности качества деятельности руководителей муниципальных
бюджетных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных
комитету по образованию Романовского района

Оценка эффективности качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - МБДОУ), подведомственных комитету по образованию Романовского района, осуществляется согласно критериям:

1. Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере образования:

1.1. отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса - 5 баллов;

1.2. отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов, воспитанников: полностью отсутствуют - 5 баллов;

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

2. Кадровое оснащение МБДОУ:

2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием:

96 - 100% - 3 балла;

79 - 95,99% - 2 балла;

60 - 78,99% - 1 балл;

менее 60% - 0 баллов.

2.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, в общей численности педагогических работников МБДОУ, не менее 23% - 4 балла.

2.3. Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием от общего числа педагогов:

50% и более - 3 балла;

35 - 49,99% - 2 балла;

25 - 34,99% - 1 балл;

менее 25% - 0 баллов.

2.4. своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения - 100% - 5 баллов.

Максимальное количество баллов - 15 баллов.

3. Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и охраны труда в МБДОУ:

3.1. Отсутствие случаев травматизма - 2 балла;

Были случаи травматизма - 0 баллов

3.2. Отсутствие предписаний со стороны:

Роспотребнадзора - 2 балла;

Госпожнадзора - 2 балла;

Росэнергонадзора - 1 балл.

3.3. Соблюдение правил по охране труда – 3 балла.

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

4 Обеспечение доступности дошкольного образования для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья:

4.1. Создание условий для детей-инвалидов (согласно паспорта доступности МБДОУ)

условия созданы - 2 балла;

условия не созданы - 0 баллов.

4.2. Реализация адаптированных образовательных программ в группах общеразвивающей направленности:

наличие программ - 3 балла;

отсутствие программ - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 5 баллов.

5. Наличие вариативных форм организации дошкольного образования:

3 формы - 3 балла;

2 формы - 2 балла;

1 форма - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 3 балла.

6. Организация питания воспитанников:

нарушения отсутствуют - 1 балл;

нарушения имеются (предписания Роспотребнадзора по организации питания) - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 1 балл.

7. Посещаемость воспитанниками ДОУ:

7.1. согласно списков АИС «Сетевой город»:

85% и выше - 5 баллов;

74 - 84,99% - 4 балла;

70 - 73,99% - 3 балла;

ниже 70% - 0 баллов.

7.2. Число пропусков по болезни одним ребенком в год:

менее 8 дней - 3 балла;

9 - 12 дней - 2 балла;

13 - 15 дней - 1 балл;

более 16 дней - 0 баллов;

Максимальное количество баллов - 8 баллов.

8. Информационная открытость:

8.1. деятельность МБДОУ освещается в средствах массовой информации (публикации в газетах и журналах, передачи радио, телевидения) - 1 балл за публикацию, не более 5 баллов.

8.2. деятельность МБДОУ освещается в социальных сетях, размещение актуального контента в них – 2 балла, за каждый аккаунт.

Максимальное количество баллов - 11 баллов.

9. Эффективное руководство деятельностью инновационной площадки:

региональная инновационная площадка (каждая тема) - 5 баллов;

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

10. Организация конкурсного движения:

10.1. Подготовка педагогов к участию в профессиональном краевом конкурсе "Воспитатель года":

участие в конкурсе - 3 балла;

наличие призеров - 5 баллов;

наличие победителей - 10 баллов;

10.2. Подготовка педагогов к участию в очных профессиональных конкурсах

любого уровня:

участие в конкурсах - 3 балла;

наличие призеров - 5 баллов;

наличие победителей - 10 баллов.

10.3. Участие в конкурсном движении всего коллектива МБДОУ:

всероссийский уровень - 3 балла;

региональный уровень - 2 балла;

муниципальный уровень - 1 балл;

отсутствие участия - 0 баллов.

10.4. Организация и проведение на базе МБДОУ конкурсов, научно-практических конференций, семинаров (за исключением мероприятий региональной инновационной площадки):

муниципальный уровень - 1 балл;

региональный уровень - 2 балла;

федеральный уровень - 3 балла;

отсутствие участия - 0 баллов.

10.5. Участие педагогов в мероприятиях (мастер-классы, семинары, методические объединения):

всероссийский уровень - 3 балла, но не более 6 баллов;

региональный уровень - 2 балла, но не более 4 баллов;

муниципальный уровень - 1 балл;

отсутствие участия - 0 баллов.

10.6. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях

наличие победителей и призеров – 1 балл.

отсутствие победителей и призеров – 0 баллов.

Максимальное количество баллов - в соответствии с предоставленной документацией.

11. Привлечение дополнительных ресурсов в МБДОУ (финансовых, материально-технических, организационных, научных), в том числе за счёт выигранных грантов (программ):

2 и более привлеченных ресурсов - 10 баллов;

1 ресурс – 5 баллов;

отсутствие привлеченных ресурсов - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

12. Научный потенциал руководителя МБДОУ:

наличие личных публикаций за отчетный период:

международного уровня – 4 балла;

всероссийского уровня - 3 балла;

краевого уровня - 2 балла;

муниципального уровня - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

13. Личное участие руководителя МБДОУ:

13.1. В профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:

международного уровня - 4 балла;

федерального уровня - 3 балла;

краевого уровня - 2 балла;

муниципального уровня - 1 балл.

13.2. В общественной жизни:

села - 1 балл

района - 2 балла.

13.3. Участие в работе рабочих органов в качестве председателя или секретаря - 1 балл.

Максимальное количество баллов – в соответствии с предоставленной документацией.

14. Реализация проекта персонифицированного дополнительного образования: доля воспитанников от 5 до 7 лет, получивших сертификат дополнительного образования в статусе учета (от доведенного показателя на текущий год):

менее 74,99 % - 0 баллов;

75-80,99% - 1 балл;

свыше 81% - 3 балла

Максимальное количество баллов - 3 балла.

15. Исполнительская дисциплина руководителя:

Своевременное предоставление информации по запросам комитета, граждан, структур, качественное ведение документации, прохождение учредительного контроля комитета по образованию)

отсутствие замечаний – 5 баллов;

наличие замечаний (докладные записки специалистов, приказы комитета, выговоры, дисциплинарные взыскания) – минус 1 балл (за каждое) от общего количества баллов.

Максимальное количество баллов - в соответствии с предоставленной документацией.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности качества деятельности руководителей муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений (МБДОУ), подведомственных комитету по
образованию Романовского района

(ФИО)

заведующего МБДОУ «_____»

за период с 01.01.20__ по 31.12.20__ года.

(для определения объема ежемесячного стимулирования)

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя/баллы	Примечание (приложение необходимых документов)	Самооценка в баллах	Оценка в баллах (предоставляется экспертной комиссией)
1. Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере образования:					
1.1		отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса	5 баллов		
1.2		отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов, воспитанников: полностью отсутствуют	5 баллов		
2. Кадровое оснащение МБДОУ:					
2.1	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием	96 - 100% 79 - 95,99% 60 - 78,99% менее 60%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов		
2.2	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, в общей численности педагогических работников	более 23% менее 22%	4 балла 0 баллов		

2.3	Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием от общего числа педагогов	50% и более 35 - 49,99% 25 - 34,99% менее 25%	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов			
2.4	своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения	100%	5 баллов			
3. Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и охраны труда в МБДОУ:						
3.1		Отсутствие случаев травматизма Были случаи травматизма	2 балла 0 баллов			
3.2	Отсутствие предписаний со стороны:	Роспотребнадзора Госпожнадзора Росэнергонадзора	2 балла 2 балла 1 балл.			
3.3		соблюдение правил по охране труда	3 балла			
4. Обеспечение доступности дошкольного образования для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья:						
4.1	Создание условий для детей-инвалидов	условия созданы условия не созданы	2 балла 0 баллов			
4.2	Реализация адаптированных образовательных программ в группах общеразвивающей направленности	наличие программ отсутствие программ	3 балла 0 баллов			
5. Наличие вариативных форм организации дошкольного образования:						
		3 формы 2 формы 1 форма	3 балла 2 балла 1 балл.			
6. Организация питания воспитанников:						

		нарушения отсутствуют	1 балл			
		нарушения имеются (предписания Роспотребнадзора по организации питания)	0 баллов			
7. Посещаемость воспитанниками МБДОУ:						
7.1	Согласно списков АИС «Сетевой город»	85% и выше 74 - 84,99% 70 - 73,99% ниже 70%	5 баллов 4 балла 3 балла 0 баллов			
7.2	Число пропусков по болезни одним ребенком в год:	менее 8 дней 9 – 12 дней 13 – 15 дней более 16 дней	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов			
8. Информационная открытость:						
8.1	Деятельность МБДОУ освещается в средствах массовой информации	публикации в газетах и журналах, передачи радио, телевидении	1 балл			
8.2	Деятельность МБДОУ освещается в социальных сетях	размещение актуального контента в них	2 балла			
9. Инновационная деятельность:						
	Эффективное руководство деятельностью инновационной площадки:	региональная инновационная площадка	5 баллов			
10. Организация конкурсного движения:						
10.1	Подготовка педагогов к участию в профессионально м краевом конкурсе "Воспитатель года"	участие в конкурсе наличие призеров наличие победителей	3 балла 5 баллов 10 баллов			
10.2	Подготовка педагогов к участию в очных профессиональных конкурсах любого уровня:	участие в конкурсах наличие призеров наличие победителей	3 балла; 5 баллов; 10 баллов			
10.3	Участие в конкурсном движении всего	Всероссийский Краевой Муниципальный	3 балла 2 балла 1 балл			

	коллектива МБДОУ, по уровням:	Отсутствие участия	0 баллов			
10.4	Организация и проведение на базе МБДОУ конкурсов, научно-практических конференций, семинаров (за исключением мероприятий региональной инновационной площадки):	Муниципальный Региональный Федеральный Отсутствие участия	1 балл 2 балла 3 балла 0 баллов			
10.5	Участие педагогов в мероприятиях (мастер-классы, семинары, методические объединения), по уровням	Всероссийский Региональный Муниципальный Отсутствие участия	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов			
10.6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	наличие победителей и призёров отсутствие победителей и призёров	1 балл 0 баллов			
11. Привлечение дополнительных ресурсов в МБДОУ:						
	Финансовых, материально-технических, организационных, научных, в том числе за счёт выигранных грантов (программ):	2 и более привлеченных ресурсов 1 ресурс отсутствие привлеченных ресурсов	10 баллов 5 баллов 0 баллов			
12. Научный потенциал руководителя МБДОУ:						
	наличие личных публикаций за отчетный период, по уровням	Международный Всероссийский Краевой Муниципальный	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл			
13. Личное участие руководителя МБДОУ:						
13.1	В профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, по	Международный Всероссийский Краевой Муниципальный	4 балла 3 балла 2 балла; 1 балл			

	уровням:					
13.2	В общественной жизни	Села Района	1 балл 2 балла			
13.3	Участие в работе рабочих органов в качестве председателя или секретаря		1 балл			
14. Реализация проекта персонифицированного дополнительного образования:						
	доля воспитанников от 5 до 7 лет, получивших сертификат дополнительного образования в статусе учета (от доведенного показателя на текущий год):	Менее 74,99 % 75-80,99% свыше 81%	0 баллов 1 балл 3 балла			
15. Исполнительская дисциплина руководителя:						
	своевременное предоставление информации по запросам комитета, граждан, структур, качественное ведение документации, прохождение учредительного контроля комитета по образованию	отсутствие замечаний наличие замечаний (докладные записки специалистов, приказы комитета, выговоры, дисциплинарные взыскания)	5 баллов минус 1 балл (за каждое) от общего количества баллов			

Председатель комиссии:

Э.А. Кулакова

Члены комиссии:

Е.М. Колядина
С.В. Матющенко
Г.И. Карпов
С.А. Радченко
Л.А. Курило
Т.С. Костенко
Н.А. Губарь

Ознакомлен с экспертной оценкой:

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Романовского района

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Романовского района (далее по тексту «Положение») разработано на основе ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного комитетом администрации Романовского района по образованию.

1.3. Из всей стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется резервный фонд - до 30%, который не распределяется ежемесячно, а используется для разовых премирований руководителей общеобразовательных учреждений в течение года.

1.4. Премирование руководителей общеобразовательных учреждений района производится по итогам работы за квартал, полугодие, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

1.5. Решение о премировании руководителей учреждений и размере премирования принимается на основании предоставленной ими информации в комиссию по премированию и предложений аппарата комитета по образованию и оформляется протоколом и приказом председателя комитета по образованию.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю организации, максимальным пределом не ограничиваются.

Периодичность выплаты премий устанавливается трудовыми договорами с руководителями организаций.

1.6. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.7. Основанием для отказа в премировании является:

- наличие невыполненных предписаний служб надзора;
- наличие случаев травматизма в организации по вине работодателя;
- наличие обращений граждан по фактам нарушений, которые доказаны результатами проверок.

Руководители учреждений, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

В данном случае средства централизованного фонда, предусмотренные на премирование руководителя, подлежат перераспределению за период действия дисциплинарного взыскания. Перераспределение средств определяются комиссией по премированию.

2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности руководителей в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий руководителям образовательных учреждений решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых технологий;

2.2.2. повышение качества работы;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

3. Основания премирования руководителя общеобразовательного учреждения

Оценка руководителей общеобразовательных учреждений для установления премиальной выплаты по итогам работы осуществляется по следующим показателям и критериям:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения (единица измерения-баллы)	Примечания
1. Основная деятельность учреждения		
Эффективность исполнения муниципального задания	-эффективное исполнение муниципального задания - 5 баллов	эффективность исполнения муниципального задания определяется в соответствии с методикой, разработанной комитетом по образованию

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина организации		
Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	- отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества со стороны органов финансового контроля - 3 балла	эффективность расходования бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества определяется на основании актов органов финансового контроля
Улучшение материально-технической базы ОУ путем привлечения добровольных пожертвований физических и юридических лиц	- наличие добровольных пожертвований – 5 баллов	
Уровень исполнительской дисциплины руководителя	своевременное предоставление информации по запросам комитета, граждан, структур, качественное ведение документации, прохождение учредительного контроля комитета по образованию) - отсутствие замечаний – 10 б.; -наличие замечаний (докладные записки специалистов, приказы комитета) – минус 1 балл (за каждое)	учитывается своевременное предоставление учреждением документов, отчетов и т.д.

11.	Охват горячим питанием обучающихся классов 1-11	95-100% - 2 б. Менее 95% - 0 б.		
12.	ПФДО	доля выданных сертификатов образовательной организацией от общего количества обучающихся от 7 до 18 лет: - от 40 % до 49 % - 1 б.; - 50 % и более – 2 б.		
13.	Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	- отсутствие вакансий в течение учебного года – 2 б. - доля учителей в возрасте до 35-ти лет, в общей численности учителей 15% - 2 б.		
14.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	- полностью отсутствуют – 3 б.		
15.	Организация работы филиалов	- выездная работа в филиалах -2 б. за выезд		
итого				
		95 б.		

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Ознакомлен с экспертной оценкой: