

УТВЕРЖДЕНО
приказом МУ «УДУ
Шалинского
муниципального района
от 26.06.2017г № 43

**Положение
об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных
бюджетных дошкольных образовательных учреждений
Шалинского муниципального района**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

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

Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей:

- Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений согласно полученным данным;
- Проведение системной самооценки руководителем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения собственных результатов профессиональной деятельности.

II. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений служит портфолио ключевых показателей эффективности управления дошкольным образовательным учреждением, предоставляемый по

итогам 3-х месяцев не позднее 5 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

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

- Эффективность реализации государственной образовательной программы образовательного учреждения;
- Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб);
- 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);
- Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг;
- Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения;
- Развитие материально-технической базы муниципального бюджетного образовательного учреждения
- Уровень исполнительской дисциплины.

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

2.4. 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.

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

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Шалинского муниципального района создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят работники МУ «Управление дошкольных учреждений Шалинского муниципального района» и представитель Чеченской республиканской организации профсоюзов работников образования.

2.7. Экспертная комиссия 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.

2.8. Из списка претендентов на установку стимулирующих выплат за эффективность деятельности руководителя исключаются следующие категории руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений:

- проработавшие менее полугода в должности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, кроме назначенных на должность руководителя по результатам конкурсного отбора;

имеющие дисциплинарные взыскания в виде выговора; под руководством которых, учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования.

III. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки

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

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

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

3.4. 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.

3.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных и при необходимости изменяя ее

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

3.7. На основании суммарной оценки целевых показателей эффективности результативности деятельности руководителю Учреждения приказом начальника ежеквартально устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ в размере:

от 50 до 60 баллов - 10% должностного оклада;
от 61 до 70 баллов - 15% должностного оклада;
от 71 до 80 баллов - 20% должностного оклада;
от 81 до 90 баллов - 25% должностного оклада;
от 91 до 100 баллов - 30% должностного оклада.