

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ  
ЛОКТЕВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

**П Р И К А З**

от 09 декабря 2015 г.

№130/1

г.Горняк

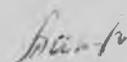
Об утверждении Положения об оценке  
эффективности и качества профессиональной  
деятельности руководителей муниципальных  
дошкольных образовательных учреждений  
Локтевского района

В целях повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений на основе внешней объективной оценки их труда

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Локтевского района от 27.09.2013 г. №88/4 считать утратившим силу.
2. Утвердить Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений Локтевского района в новой редакции (Приложение 1).
3. Утвердить оценочный лист для установления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг (Приложение 2).
4. Утвердить Положение о портфолио руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций Локтевского района (Приложение 3).
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. председателя комитета по образованию



В.А.Бакланова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности  
руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций  
Локтевского района

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций Локтевского района (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций Локтевского района (далее – руководителей).

1.2. Оценка профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций (далее – оценка) служит целям повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей за счёт соответствующих выплат из средств фонда стимулирования руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, централизованных учредителем.

#### 1.3. Задачи оценки профессиональной деятельности руководителей:

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

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

использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

проведение системной самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности руководителей дошкольных образовательных организаций в повышении качества образовательной деятельности.

### 2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Локтевского района служит портфолио заведующего.

2.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят: представители учредителя, профсоюза работников образования, общественности муниципалитета.

2.4. Председателем экспертной комиссии назначается председатель комитета по образованию Администрации Локтевского 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 всех членов комиссии, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию.

2.6. Экспертная комиссия на основе представленных руководителями портфолио осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей.

2.7. Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

2.8. Оценка профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций производится один раз в год: за период с 1 января по 31 декабря.

### 3. Критерии оценки

3.1. Профессиональная деятельность руководителя оценивается по следующим критериям:

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности руководителя учреждения (единица измерения – баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>		
Качество и общедоступность дошкольного образования:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещаемость 85% – 20 б.;</li> <li>- посещаемость 70% – 10 б.;</li> <li>- предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям, их родителям – 10 б.</li> </ul>	
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 20 б.;</li> <li>- соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда – 10 б.</li> </ul>	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу – 60 баллов		
<b>2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения</b>		
Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества – 10 б.	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу – 10 баллов		
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>		
Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	- отсутствие вакансий – 3 б.	
Уровень квалификации педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию не менее 20% - 7 б.</li> <li>- доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию не менее 35% - 5 б.;</li> <li>- своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения 100% - 5 б.;</li> <li>- доля педагогов, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, 22% - 5 б.</li> </ul>	
Саморазвитие руководителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях -10 б.;</li> <li>- призовые места (1,2,3 место) педагогов и их воспитанников, коллектива МБДОУ в конкурсах :</li> </ul>	

	Муниципальный -5б.; Региональный – 10б.; Всероссийский – 15б.
Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей)	Полностью отсутствуют – 5 б.
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу – 70 баллов	
<b>Совокупная значимость всех критериев по трем разделам (итого): 140 баллов</b>	

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: руководителем по возможности оценивается каждый показатель деятельности в баллах (баллы проставляются в графе «Балл самооценки»), графу «Балл, выставленный экспертной комиссией» заполняют члены экспертной комиссии, затем баллы суммируются.

3.3. Оценочный лист подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись руководителя.

3.4. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом и служит основанием для издания приказа об установлении стимулирующих выплат.

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

3.6. Вновь принятым заведующим дошкольным общеобразовательным учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 1 тыс.руб.

3.7. С руководителей учреждений, получивших дисциплинарное взыскание, снимаются стимулирующие выплаты на период действия взыскания.

#### 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 неправомочность 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

портфолио руководителя, 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**  
для установления ежемесячной премии за высокую результативность  
профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных  
услуг

(Фамилия, Имя, Отчество)

руководителя МБДОУ « \_\_\_\_\_ »  
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

общее количество воспитанников в детском саду \_\_\_\_\_  
общее количество педработников в детском саду \_\_\_\_\_

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности руководителя учреждения (единица измерения – баллы)	Самооценка руководителя	Оценка муниципальной экспертной комиссии
<b>1. Основная деятельность учреждения</b>			
Качество и общедоступность дошкольного образования	-Посещаемость 85% - 20 б.; -Посещаемость 70% - 10б.; -предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям – 10б.		
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм (наличие предписаний		

	соответствующих надзорных органов) – 20 б.		
	- соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда (наличие предписаний соответствующих надзорных органов) – 10 б.		
<b>2. Финансово-экономическая деятельность</b>			
Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества	- отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества – 10 б.		
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	- отсутствие вакансий – 3 б.		
Уровень квалификации руководящих и педагогических работников	- доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию не менее 20% - 7 б. - доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию не менее 35% - 5 б.; - своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения 100% - 5 б.;		

	- доля педагогов, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, 22% - 5 б.		
Саморазвитие руководителя	- предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях -10 б.; -призовые места (1,2,3 место) педагогов и их воспитанников, коллектива МБДОУ в конкурсах : Муниципальный -5б.; Региональный – 10б.; Всероссийский – 15б.		
Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей).	- полностью отсутствуют – 5 б.		
<b>ИТОГО</b>			

Председатель

Члены экспертной комиссии

_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/
_____	/	/

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен

\_\_\_\_\_ /  
дата

\_\_\_\_\_ /  
подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о портфолио руководителей**  
**муниципальных дошкольных образовательных организаций**  
**Локтевского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует требования к портфолио руководителей муниципальных образовательных организаций как способу фиксации и предъявления различных материалов, документов и иных свидетельств эффективности и качества профессиональной деятельности.

1.2. Портфолио руководителя – индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные достижения руководителя, достижения учреждения, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, соответствующие данным публичного отчета. Портфолио - это папка документов, в которой накапливаются материалы, свидетельствующие об индивидуальных достижениях руководителей за определенный период.

1.3. Портфолио - это многофункциональный инструмент как внешней оценки, так и самооценки индивидуальных достижений руководителей.

1.4. Задачи ведения портфолио:

- основание для назначения стимулирующих выплат руководителям при введении новой системы оплаты труда.

1.5. Функции портфолио:

- оценочно-стимулирующая - выявление эффективности и качества профессиональной деятельности руководителей.

1.6. Срок данного положения не ограничен (действует до принятия нового Положения).

**2. Структура и содержание разделов портфолио**

2.1. В портфолио руководителей включаются материалы за определенный период.

2.2. Портфолио руководителей включает следующие разделы (содержание каждого раздела отражено в таблице):

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Материалы, входящие в портфолио
<b>Раздел 1. Основная деятельность учреждения</b>	
Качество и общедоступность дошкольного образования	Оперативная отчетность учреждения с предоставлением подтверждающих документов, заверенных специалистом комитета

Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	- отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических	Информация об отсутствии случаев травматизма воспитанников, заверенная медицинской организацией (медработником д/сада или ФАП)
	- соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	Копии предписаний соответствующих надзорных органов, копии страниц журнала учета проверок за указанный в оценочном листе период
<b>Раздел 2. Финансово-экономическая деятельность</b>		
Эффективное расходование бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества		Данные бухгалтерского учета по расходованию средств на коммунальные услуги и хозяйственные нужды, заверенные главным бухгалтером
<b>Раздел 3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>		
Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	- отсутствие вакансий в течение года	Отчетные данные, заверенные специалистом комитета
	- своевременное прохождение курсов повышения квалификации руководящими и педагогическими работниками - доля педагогов, имеющих первую категорию не менее 20%; высшую квалификационную категорию, не менее 35%	
Саморазвитие руководителя	- выступления на конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях результативность выступления педагогов и их воспитанников, коллектива МБДОУ в конкурсах	Копии приказов, грамот, сертификатов
Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие жалоб со стороны педагогов, родителей)		Данные комитета по образованию

### **3. Оформление портфолио**

3.1. Портфолио руководителей оформляется в печатном варианте в виде папки-накопителя с файлами. Каждый материал, включенный в портфолио, датируется.

3.2. При оформлении портфолио руководителей необходимо соблюдать следующие требования:

- достоверность, включенных в портфолио материалов;
- целостность, тематическая завершенность материалов;
- аккуратность и эстетичность оформления в печатном виде.

### **4. Использование материалов портфолио**

4.1. Материалы портфолио рассматриваются на заседаниях экспертной комиссии для осуществления оценки эффективности и качества деятельности руководителя.

### **5. Хранение портфолио**

5.1. Портфолио хранится в комитете по образованию.

### **6. Ответственность**

6.1. Руководители образовательных организаций несут персональную ответственность за оформление портфолио, а также за достоверность сведений, представленных в портфолио.