



УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ПРИКАЗ

31.12. 2013 г.

№ 1652

г. Сочи

О положении об оценке эффективности
деятельности руководителей муниципальных
образовательных организаций города Сочи

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Сочи, введением механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций и в соответствии с Постановлением администрации города Сочи от 1 июля 2013 года №1445 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования город – курорт Сочи, направленные на повышение эффективности образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций города Сочи (Приложение №1);
2. Отделу правового и кадрового обеспечения внести изменения в Положение о премировании руководителей образовательных организаций, в отношении которых управление по образованию и науке администрации г. Сочи осуществляет функции и полномочия учредителя.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления



О.Н. Медведева

Приложение № 1 к приказу начальника управления по образованию и науке от _____ 2013 г. № _____

Муниципальных образований города Сочи

Положение об оценке эффективности деятельности руководителей

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.3. Задачами оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образований являются:

- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных образований;
- проведение системной самооценки руководителей муниципальных образований;
- привлечение внимания руководителей муниципальных образований к динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образований;
- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - о динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей муниципальных образований;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей муниципальных образований;
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей муниципальных образований;
- установление взаимосвязи между показателями качества предоставляемых муниципальных образований услуг организацией и эффективностью деятельности ее руководителей;
- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей муниципальных образований;

1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.7. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.8. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.9. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.10. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.11. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.12. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.13. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.14. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.15. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.16. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.17. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

1.18. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей муниципальных образований.

2.2. Данные Публичного отчета муниципальной образовательной организации позволяют оценить уровень эффективности деятельности руководителя образовательной организации по основным направлениям:

- эффективность реализации образовательной программы муниципальной образовательной организации;
- эффективность и полнота выполнения муниципального задания;
- эффективность обеспечения высокого качества обучения и воспитания;
- эффективность обеспечения доступности качественного образования и создания условий внеурочной деятельности;
- эффективность использования современных образовательных технологий;
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципальной образовательной организации;
- эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальной образовательной организации;
- эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципальной образовательной организации;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- уровень исполнительской дисциплины.

2.3. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность руководителя муниципальной образовательной организации.

2.4. Для измерения значения каждого показателя формируются критерии, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю муниципальной образовательной организации.

2.5. Система показателей качества и результативности труда руководителей муниципальных образовательных организаций и значения критериев утверждается Положением.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций управлением по образованию и науке администрации города Сочи (далее - Учредитель) создается экспертная комиссия, в состав которой входят представители Учредителя, профсоюза работников образования и науки, общественности.

2.7. Экспертная комиссия на основе представленных руководителями муниципальных образовательных организаций Учредителю Публичных отчётов и отчетов по результатам выполнения муниципальных заданий осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

2.8. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель начальника управления по образованию и науке администрации города Сочи.

2.9. Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций производится по итогам учебного года.

2.10. Экспертная комиссия согласовывает решение о назначении и размере надбавки за интенсивность и высокие результаты работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом Учредителя издается приказ о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям образовательных организаций.

2.11. В случае несогласия с решением экспертной комиссии руководителю муниципальной образовательной организации предоставляется право обжалования результатов оценки экспертной комиссией путем подачи апелляции в течение трех рабочих дней со дня издания приказа о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.12. Из списка претендентов на установку надбавки за интенсивность и высокие результаты работы исключаются следующие категории руководителей муниципальных образовательных организаций:

- проработавшие менее учебного года в должности руководителя муниципальной образовательной организации, кроме назначенных на должность руководителя муниципальной образовательной организации из числа заместителей директора данной муниципальной образовательной организации, либо по результатам конкурсного отбора;

- под руководством которых, организация показала неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, контроля качества образования.

3. Целевые показатели оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций утверждаются приказом начальника управления по образованию и науке администрации города Сочи.

3.2. Суммарная оценка определяется путем сложения баллов по каждому показателю и критерию эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям муниципальных образовательных организаций определяется при достижении ими следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации.	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
151 – 200 баллов	До 200 %
101 – 150 баллов	До 150 %
50 – 100 баллов	До 100 %

3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на год.

Начальник управления



О.Н. Медведева